

New Brunswick

AGREEMENT

BETWEEN

BOARD OF MANAGEMENT

AND

THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF PUBLIC SERVICE OF CANADA



GROUP: AGRICULTURE

VETERINARY

ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE

EXPIRATION DATE: February 28, 2010



AGREEMENT

BETWEEN

BOARD OF MANAGEMENT

AND

THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF PUBLIC SERVICE OF CANADA

GROUP: AGRICULTURE

VETERINARY

ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE

EXPIRATION DATE: February 28, 2010

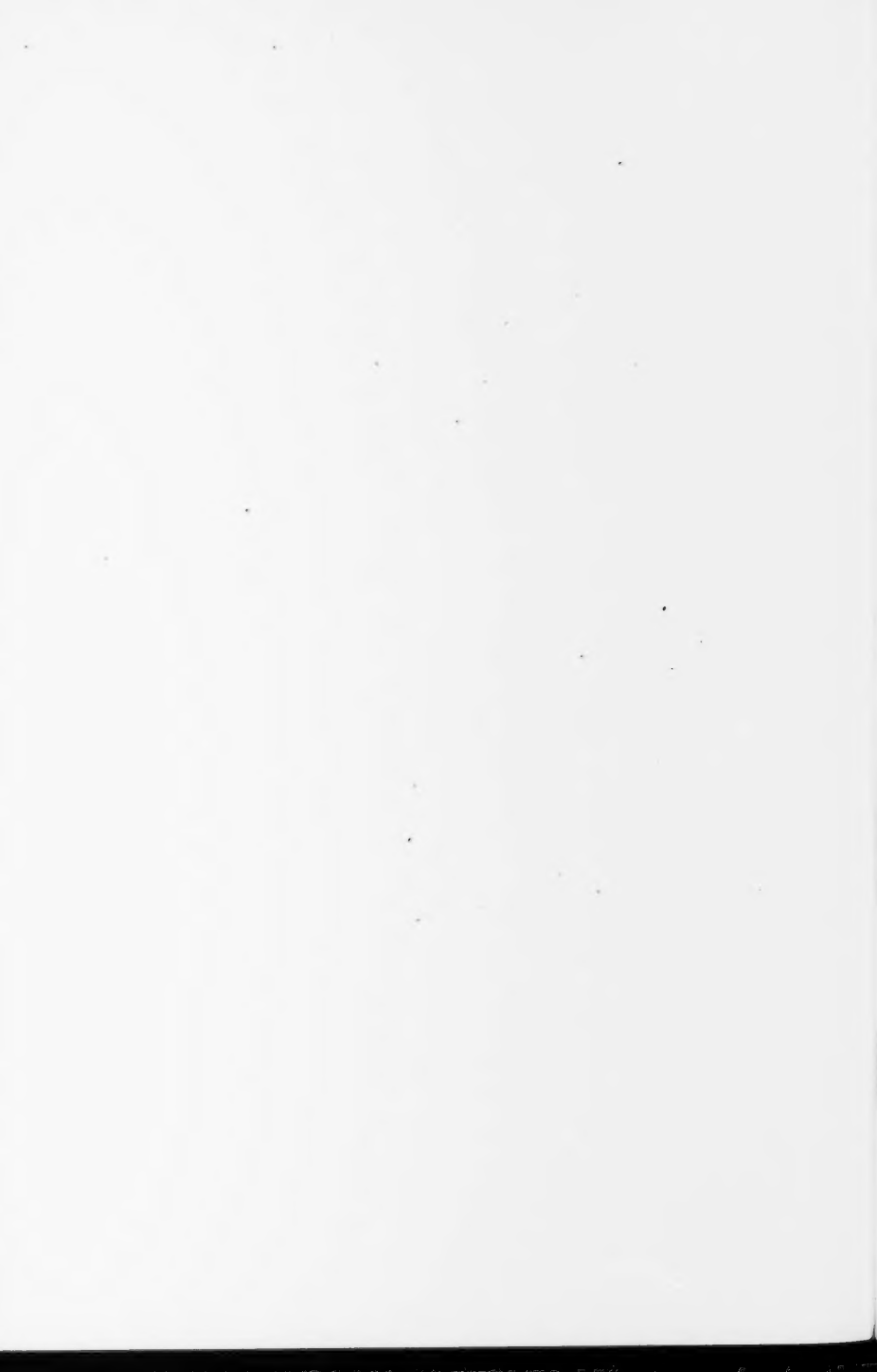


Table of contents

Name	Page No.
PREAMBLE:	1
ARTICLE 1 - DEFINITIONS	1
ARTICLE 2 - APPLICATION	2
ARTICLE 3 - FUTURE LEGISLATION	2
ARTICLE 4 - RECOGNITION	2
ARTICLE 5 - PROVINCIAL SECURITY	3
ARTICLE 6 - MANAGEMENT RIGHTS	3
ARTICLE 7 - INSTITUTE SECURITY	3
ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS	4
ARTICLE 9 - NO DISCRIMINATION	5
ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS	5
ARTICLE 11 - LABOUR-MANAGEMENT CONSULTATION COMMITTEE	5
ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE	6
ARTICLE 13 - ADJUDICATION	7
ARTICLE 14 - DISCIPLINE	7
ARTICLE 15 - EMPLOYEE PERSONNEL FILE	8
ARTICLE 16 - COMPETITIONS AND APPOINTMENTS	9
ARTICLE 17 - LAYOFF AND RECALL	9
ARTICLE 18 - HOURS OF WORK	10
ARTICLE 19 - WAGES AND ALLOWANCES	12
ARTICLE 20 - ACTING PAY	14
ARTICLE 21 - TRAVEL DIRECTIVES	15
ARTICLE 22 - STATUTORY HOLIDAYS	15
ARTICLE 23 - VACATION LEAVE	16
ARTICLE 24 - SICK LEAVE	17
ARTICLE 25 - MATERNITY LEAVE	18
ARTICLE 26 - PARENTAL LEAVE	19
ARTICLE 27 - COURT LEAVE	20
ARTICLE 28 - <u>BEREAVEMENT/EMERGENCY LEAVE</u>	20
ARTICLE 29 - PALLBEARER LEAVE	21
ARTICLE 30 - LEAVE FOR INSTITUTE BUSINESS	21
ARTICLE 31 - EDUCATION LEAVE	22
ARTICLE 32 - OTHER LEAVES OF ABSENCE	23
ARTICLE 33 - HEALTH AND SAFETY	24
ARTICLE 34 - EMPLOYEE BENEFIT PROGRAMS	24
ARTICLE 35 - RETIREMENT ALLOWANCE	25
ARTICLE 36 - TRANSFER OF BENEFITS	26
ARTICLE 37 - HARASSMENT	26
ARTICLE 38 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS	27
ARTICLE 39 - TECHNOLOGICAL CHANGE	27
ARTICLE 40 - CONTRACTING OUT	28
ARTICLE 41 - SENIORITY	29
ARTICLE 42 - PROFESSIONAL LIABILITY	30
ARTICLE 43 - OVERTIME	30
ARTICLE 44 - STANDBY	31
ARTICLE 45 - DURATION AND TERMINATION	31
SCHEDULE A	33
SCHEDULE B	47
SCHEDULE C	53
LETTER OF INFORMATION	59
SCHEDULE D	60
SCHEDULE E	63
GUIDELINES FOR PROGRESSION	65
APPENDIX "A"	67



BETWEEN: THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF PUBLIC SERVICE OF CANADA hereinafter referred to as the "Union", party to the first part;

AND: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK, as represented by Board of Management, hereinafter called the "Employer", party to the second part.

PREAMBLE COMMON

The purpose of this Agreement is to maintain harmonious and mutually beneficial relationships between the Employer, the employees and the Institute, to set forth certain terms and conditions of employment relating to remuneration, hours of work, employee benefits and general working conditions affecting employees covered by the Agreement.

The Parties to this agreement share a desire to improve the quality of the Public Service of New Brunswick, to maintain professional standards and to promote the well being and increased efficiency of its employees to the end that the people of New Brunswick will be well and effectively served. Accordingly, they are determined to establish within the framework provided by law, an effective working relationship at all levels of the Public Service in which members of the bargaining unit are employed.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS COMMON

For the purpose of this Agreement -

1.01 **"Institute"** means The Professional Institute of the Public Service of Canada;

1.02 **"Bargaining Unit"** means all the employees of the Employer in the Engineering, Land Surveying and Architecture Group, Agriculture Group and Veterinary Group in the Scientific and Professional Category;

1.03 **"Employee"** means a person employed by the Employer to carry out the functions normally performed by employees appointed to any of the Classifications assigned to this Unit, other than:

(a) a person not ordinarily required to work more than one-third (1/3) the number of hours stipulated as the normal work week; and

(b) a person employed on a casual or temporary basis unless he/she has been so employed for a continuous period of six (6) months or more; and

(c) a person employed in a managerial or confidential capacity.

1.04 **"Employer"** means Her Majesty in right of the Province as represented by the Board of Management, and includes any person authorized to exercise the authority of the Board of Management;

1.05 **"Layoff"** means an employee whose employment has been terminated because of lack of work or because of the discontinuance of a function;

1.06 Approved **"Leave of Absence"** means permission to be absent from duty;

- 1.07 **"Probationary Period"** means the probationary period specified in the *Civil Service Act*.
- 1.08 Words used in this Agreement, if defined in the *Public Service Labour Relations Act*, have same meaning as given to them in the *Public Service Labour Relations Act*.
- 1.09 **"Control Point Maximum"** - The point within a salary range representing the maximum base pay for a job.
- 1.10 **"Discretionary Maximum"** - The point within a salary range between the control point maximum and the maximum allowed for re-earnable increments.
- 1.11 **"Merit Increase"** - An adjustment to individual salary based on a documented assessment of performance as per attached guidelines for progression.
- 1.12 **"Re-earnable Increments"** - temporary payments authorized at the discretion of the Department Head.
- 1.13 **"Pay Increment"** - one step in the pay range.
- 1.14 **"Hourly Rate of Pay"** - means a full-time employee's bi-weekly rate of pay, as specified in Schedule A, divided by 72.5.
- 1.15 **"Time and one-half"** - means one and one-half (1½) times the employee's hourly rate of pay.

ARTICLE 2 - APPLICATION

COMMON

- 2.01 This Agreement applies to and is binding on the Institute, the employees and the Employer.

ARTICLE 3 - FUTURE LEGISLATION

COMMON

- 3.01 In the event that any law passed by the Legislature of the Province applying to Public Service employees covered by this Agreement, renders null and void any provision of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of this Agreement.
- 3.02 Where any provision of this Agreement conflicts with the provisions of any Public Statute or Regulation of the Province, the provisions of the Public Statute or Regulation shall prevail.

ARTICLE 4 - RECOGNITION

COMMON

- 4.01 The Employer recognizes the Institute as the exclusive Bargaining Agent for all employees described in New Brunswick Certification Order Numbers 009 PS 1j, 070 PS 1c 1a, 073 PS 1c (2) issued by the Labour and Employment Board, covering all of the employees of the Employer in the Engineering, Land Surveying and Architecture Group, the Agriculture Group, and the Veterinary Group in the Scientific and Professional Category.

ARTICLE 5 - PROVINCIAL SECURITY

COMMON

5.01 (a) Nothing in this agreement shall be construed to require the Employer to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction or regulation given or made on behalf of the Government of the Province of New Brunswick in the interests of the health, safety or security of the people of the Province.

(b) For the purposes of (a) above, any order made by the Lieutenant-Governor in Council is conclusive proof of the matters stated therein in relation to the giving or making of any instruction, direction or regulation by or on behalf of the Government of the Province of New Brunswick in the interests of the health, safety or security of the people of the Province.

ARTICLE 6 - MANAGEMENT RIGHTS

COMMON

6.01 All the functions, rights, powers, and authority which the Employer has not specifically abridged, delegated or modified by this Agreement are recognized by the Institute as being retained by the Employer.

ARTICLE 7 - INSTITUTE SECURITY

COMMON

7.01 The Employer shall, as a condition of employment deduct an amount equal to the regular monthly membership dues of the Institute from the monthly pay of all employees in the Bargaining Unit.

7.02 Clause 7.01 will be applied for present employees and the deductions from pay for each new employee in respect of each month will start with the first full month of employment.

7.03 The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the Head Office of the Institute prior to the fifteenth (15th) of the month following the month in which the deductions were made. The Institute will keep the Employer advised of the address of its Head Office.

7.04 Before the Employer is obligated to deduct any amount under this Article, the Institute must advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount to be deducted under this article until changed by a further written notice to the Employer signed by the President of the Institute, after which such changed amount shall be the amount to be deducted, and so on from time to time. The written notice shall be provided at least thirty (30) days before the effective date of the changed amount.

7.05 The sums deducted under this Article shall be accepted by the Institute as the regular monthly dues of those employees who are or shall become members of the Institute and the sum so deducted from non-members of the Institute shall be treated as their contribution towards the expenses of maintaining the Institute.

7.06 The Institute agrees to indemnify and save the Employer harmless from any liability or action arising out of the operation of this Article.

7.07 The Institute assumes full responsibility for the disposition of any sums deducted from the wages of any employees and remitted to the Head Office of the Institute under this Article.

ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS

COMMON

8.01 All correspondence arising out of the application, administration and/or interpretation of this collective agreement shall be given as follows:

To the Employer:

Assistant Deputy Minister
Office of Human Resources
Labour Relations Services
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1

To the Institute:

The Professional Institute of the Public Service of Canada
1718 Argyle Street, Suite 610
Halifax, N.S.
B3J 3N6

8.02 The Employer shall have reproduced sufficient copies of the agreement in both official languages so that each employee in the bargaining unit may have a copy at a reasonable time after the execution of this agreement.

8.03 (a) The Employer shall prepare a list of employees in the Bargaining Unit and shall make this list available to the Institute during January of each year.

(b) The Employer shall provide the names and addresses of all new employees in the bargaining unit within 30 days of the start of employment.

8.04 The list of employees shall include the classification, pay step, the commencement date and work location of each employee.

8.05 Upon request of the Institute, the Employer shall provide a copy of the classification specifications covering employees within this bargaining unit.

8.06 The Employer acknowledges its obligation to make available any policy which has a bearing on employee terms and conditions of employment.

8.07 (a) **Statement of Duties** - Upon written request, an employee shall be entitled to a current statement of the duties and responsibilities of his/her position.

(b) **Job Descriptions** - Each new employee shall be provided with a copy of the job description concerning the employee's position, and the organizational chart as well as a detailed description of the pension plan and the insurance plans. Changes made to the above documents shall be communicated in writing to each employee.

8.08 Policies

(a) The Employer shall continue to provide the Institute with amendments to the Administration Manual System as policies are approved or revised.

(b) An employee shall upon request have access to view any policy approved by the Board of Management for distribution to the Administration Manual System.

8.09 The Employer shall advise the Institute of any commencement and termination affecting the bargaining unit within 30 days of such a change.

8.10 **Bulletin Boards** - The Employer shall provide bulletin board space for the use of the Institute at locations accessible to employees provided that the use of such boards by the Institute is limited to the posting of information relating to the business affairs, meetings, social events and reports of various committees of the Institute.

ARTICLE 9 - NO DISCRIMINATION

COMMON

9.01 No discrimination shall be exercised against any employee by reason of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, Institute membership or non-membership, or political affiliation.

ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS

COMMON

10.01 In accordance with the *Public Service Labour Relations Act*, there shall be no strikes, walkouts, lockouts, or slowdowns during the term of this Agreement.

ARTICLE 11 - LABOUR-MANAGEMENT CONSULTATION COMMITTEE

COMMON

11.01 (a) There shall be a labour management consultation committee composed of at least three (3) representatives of the Institute and at least three (3) representatives of the Employer. Provided equal representation is maintained, the committee may be extended to include additional members where mutually agreed by the parties.

(b) When requested by either party, consultation committees shall be formed at departmental levels with equal representation for the Employer and the Institute.

11.02 Within 30 days of the date of signing of this agreement each party shall inform the other of the names of its members on the Labour Management Consultation Committee provided however that either party may add or substitute members.

11.03 The committee shall meet at the call of the members of either party at times and places which are mutually agreeable.

11.04 The committee shall establish its own procedure and each party shall bear the costs of its own representatives of the committee provided that where meetings are held during working hours no employee shall lose pay as a result of attending meetings of the committee.

11.05 The committee shall deal with matters of mutual interest and concern in an attempt to facilitate harmonious relations between the Employer and the Institute and its members.

ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE

COMMON

12.01 Definition of a Grievance - A grievance means a dispute or difference of opinion concerning any of the following:

(a) the interpretation or application with respect to an employee of a provision of this Collective Agreement or a related arbitral award;

(b) disciplinary action resulting in suspension, discharge or financial penalty under Article 14 of this Agreement;

(c) the interpretation or application of a provision of a statute, or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer dealing with terms and conditions of employment;

(d) any occurrence or matter affecting terms and conditions of employment other than those terms and conditions of employment covered in the three preceding paragraphs and for which there is no administrative procedure for redress provided for in or under an Act of the Legislative Assembly.

12.02 Where an employee considers himself/herself to be aggrieved he/she shall discuss the matter with the Employer before the first step in the grievance procedure is implemented.

12.03 Where an employee alleges that he/she has a grievance as outlined under 12.01 above and where the employee has the written consent of the Institute or its delegates the following procedure shall apply:

STEP ONE: Within twenty (20) scheduled working days after the alleged grievance has arisen, the employee may present a grievance in writing on the form provided by the Labour and Employment Board to the person designated by the Employer as the first level in the grievance procedure. If the employee receives no reply or does not receive satisfactory settlement within ten (10) scheduled working days from the date on which the grievance was presented to the person designated as first level in the grievance procedure, the employee may proceed to Step Two.

STEP TWO: Within ten (10) scheduled working days from the expiration of the ten (10) day period referred to in Step One, the employee may present a grievance in writing either by personal service or by mailing by registered mail to the person designated by the Employer as the second level in the grievance procedure. If the employee does not receive a reply or satisfactory settlement of the grievance from the person designated by the Employer as the second level in the grievance process within ten (10) scheduled working days from the date on which the grievance was presented at the second level, the employee may proceed to Step Three.

STEP THREE: Within ten (10) scheduled working days from the expiration of the ten (10) day period referred to in Step Two, the employee may present a grievance in writing by mailing it by registered mail to the Deputy Minister of the Department in which he/she works. A proposed settlement of the grievance presented at Step One and Step Two and any replies must accompany the grievance when it is presented to the Deputy Minister. The Deputy Minister shall reply in writing to the employee within fifteen (15) scheduled working days from the date the grievance was presented to the Deputy Minister. If the employee does not receive a reply or satisfactory settlement for the grievance from the Deputy Minister within fifteen (15) scheduled working days from the date on which the grievance was presented to the Deputy

Minister, the employee may refer the grievance to adjudication as provided in Article 13 hereof, within twenty (20) working days of the date on which the employee should have received a satisfactory reply from the Deputy Minister.

12.04 Any difference or grievance arising directly between the Institute and the Employer may be submitted by the Institute at Step Three.

(i) The Employer may present a grievance in accordance with Section 92(1) of the *Public Service Labour Relations Act* by forwarding written notice by registered mail or personal service to the Regional Representative, Professional Institute of the Public Service of Canada.

(ii) The parties shall immediately appoint an adjudicator to hear and determine the difference or allegation. If the parties fail to appoint an adjudicator within seven (7) days of the date of receipt of the grievance by the Institute, the appointment shall, in the written request of either party, be made by the Chairman of the Labour and Employment Board.

(iii) The adjudicator shall hear and determine the difference or allegation and shall issue a decision. The decision is final and binding on the parties and on any employee affected by it.

12.05 In any case where the employee presents a grievance or in any case in which a hearing is held on a grievance at any level, the employee may at his/her option, be accompanied by a representative of the Institute.

12.06 In determining the time in which any step under the foregoing proceedings is to be taken, Saturdays and Sundays and recognized holidays shall be excluded. If advantage of the provisions of the Article has not been taken within the time specified herein the alleged grievance shall be deemed to have been abandoned and cannot be reopened.

12.07 All time limits specified in this Article can be extended through mutual agreement in writing by the Institute or its delegate, and the Employer or its delegate.

ARTICLE 13 - ADJUDICATION

COMMON

13.01 The provisions of the *Public Service Labour Relations Act* and Regulations governing the adjudication of grievances shall apply to grievances lodged under the terms of this Agreement.

13.02 In any Reference to Adjudication, including cases arising from suspensions and discharges, the Adjudicator or Board of Adjudication, as the case may be, shall have the power to direct payment of compensation, vary penalties, direct reinstatement of a benefit or privilege, or order appropriate action to finally settle the issue(s) between the parties and may give retroactive effect to their decision.

13.03 An Adjudicator or Board of Adjudication shall not have the power to alter or change any of the provisions of this Agreement or to substitute any new provision for an existing provision nor to give any decision inconsistent with the terms thereof.

ARTICLE 14 - DISCIPLINE

COMMON

14.01 No employee who has completed the probationary period as defined in Article 1 shall be disciplined except for just cause.

14.02 Discipline for just cause includes:

- (a) written reprimand,
- (b) demotion resulting from a disciplinary action,
- (c) suspension with or without pay,
- (d) discharge.

14.03 Prior to the disciplining of an employee, a meeting will be held. The employee will have the right to have an Institute representative present. The employee and the Institute shall receive reasonable prior notice of the meeting.

14.04 The employee shall be informed in writing, of the nature of any disciplinary action against that employee at the time such action is taken. However, this clause is not intended to apply to oral reprimands that do not go in the employee's personnel file.

14.05 Where an employee is suspended or discharged, the Employer shall, within ten (10) days of the suspension or discharge notify the employee in writing by registered mail or by personal service stating the reason for the suspension or discharge.

14.06 Where an employee alleges that he/she has been suspended or discharged in violation of Article 14.01 the employee may within ten (10) days of the date of which he/she was notified in writing or within twenty (20) days of the date of his/her suspension or discharge, whichever is later, invoke the grievance procedure including adjudication as set out in this Agreement, and for the purpose of a grievance alleging violation of Article 14.01 he/she shall lodge a grievance at the final level of the grievance procedure.

14.07 Where it is determined that an employee has been suspended or discharged in violation of Article 14.01 that employee shall be immediately reinstated in his/her former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to the employee if he/she had not been suspended or discharged. One of the benefits which the employee shall not lose is his/her regular pay during the period of suspension or discharge which shall be paid to the employee at the end of the next complete pay period following reinstatement.

ARTICLE 15 - EMPLOYEE PERSONNEL FILE

COMMON

15.01 **Employee Personnel File** - An employee's Personnel Record File shall be made available and open to the employee for inspection at a reasonable time established by mutual agreement between the employee and his/her immediate supervisor.

15.02 The Employer shall not introduce as evidence in a grievance or adjudication proceeding under this Agreement any document pertaining to disciplinary action the existence of which the employee was not aware.

15.03 To ensure compliance under 15.02 above, employees shall be required to sign any written document pertaining to disciplinary action acknowledging that the employee has read such document.

15.04 A record of disciplinary action shall be removed from the employee's file and destroyed and not be used against an employee after the expiration of eighteen (18) months after the disciplinary action was taken provided no other disciplinary action for a similar offence occurs within this eighteen (18) month period.

ARTICLE 16 - COMPETITIONS AND APPOINTMENTS

COMMON

16.01 (a) Posting of Competitions

Subject to the provisions of the *Civil Service Act* and Regulations, where there is a competition to fill a vacancy or an anticipated vacancy in the bargaining unit, the Employer shall post notices of such competition electronically or on the bulletin board(s) in the buildings out of which the employees work, for a minimum of ten (10) working days. A copy of the notice of such competition shall be forwarded to the Institute.

(b) The notice referred to in clause 16.01(a) shall contain the following information;

- (i) description of the position;
- (ii) location of the position;
- (iii) required qualifications; and
- (iv) the wage rate or range.

16.02 Redress to appointments is provided for under the *Civil Service Act*.

16.03 **Vacancy and Promotion** - Subject to section 63(2) of the *Public Service Labour Relations Act*, the Employer will provide preference to employees in filling a vacancy within the bargaining unit where the employee has the qualifications, ability and suitability for the vacant position.

ARTICLE 17 - LAYOFF AND RECALL

COMMON

17.01 **Lay off Procedure** - In the event of a layoff the Employer shall lay off casual, temporary, term, and part-time employees before a full-time employee is laid off. Where the qualifications and ability in respect to the work remaining to be accomplished are relatively equal for two or more employees, reverse order of seniority shall determine the order of layoff. The unit of operation for the application of this clause shall be by department and region or district.

17.02 **Notice of Lay off** - Where an employee is subject to a layoff as defined under 1.05, such employee shall be entitled to three (3) calendar months' notice prior to the effective day of the layoff or pay in lieu thereof.

17.03 **Salary on Rehire** - On rehire, a laid-off person with seniority rights is to be paid at least the rate of pay being received at the time of layoff unless the employee agrees to accept an appointment at a lesser rate of pay.

17.04 The benefit provided in 17.02 is in addition to any rights or benefits provided under the *Civil Service Act* to the employee.

17.05 **No New Employees** - There shall be no new hiring into the bargaining unit until those laid off have been given an opportunity of employment, provided that they are qualified to perform the work available.

17.06 Where an employee has been notified that he/she shall be subject to a layoff, a copy of such notice shall be sent to the Institute. Prior to instituting the layoff, the Employer shall refer the matter to a committee composed of three (3) representatives of each party. This committee shall meet and discuss

the status of such employee, suitable alternate employment available, and other relevant matters concerning the layoff. The parties agree that such discussion shall be held at least thirty (30) days prior to the effective date of layoff.

17.07 Recall Rights - Employees on layoff shall retain their position on the seniority list and shall have recall rights within a twelve (12) month period following their last day of employment.

17.08 Recall Procedures: Subject to Section 63(2) of the *Public Service Labour Relations Act*, employees shall be recalled in the reverse order that they were laid off. Recall shall be subject to the employee having the qualifications and ability to perform the duties of the position. Employees laid off shall be given preference to job opportunities, prior to hiring of new persons, in other classifications if they are qualified and able to perform the work available.

17.09 Continuation of Insurance Benefits

The Employer agrees to pay the Employer's share of Group Insurance for employees who are laid off for two (2) months after the month in which the employees are laid off.

17.10 Superannuation Benefits - An employee who is laid off shall retain all superannuation rights held by him/her at the date of his/her lay-off. Should the employee request a refund of his/her superannuation contributions he/she shall cease to be an employee.

17.11 Union Notification

The Employer shall provide the Union with a list showing the seniority of laid off employees by classification.

AG.

17.12 Lay-off During Sick Leave

In the event an employee is affected by a lay-off during sick leave, the effective lay-off date shall be the day following the termination of such leave.

COMMON

17.13 The parties recognize that pursuant to Section 63(2) of the *Public Service Labour Relations Act* that where a conflict occurs between the provision of the collective agreement and the *Civil Service Act* related to lay-off and recall, the *Civil Service Act* shall prevail.

ARTICLE 18 - HOURS OF WORK

ENG.

18.01 Full time employees are expected to work a normal work week of 36 1/4 hours. An employee may be required to work in excess of this amount, depending upon the nature of the employee's work.

ENG.

18.02 (a) Notwithstanding 18.01 above, the Employer may designate an employee to work a normal work week of forty or forty-five hours during specified weeks within a calendar year. An

employee may be required to work in excess of this amount depending upon the nature of the employee's work during such a specified week. During such a specified week, an employee shall be entitled to a bi-weekly salary rate on the basis of the employee's present classification and step in accordance with Schedules B or C.

(b) When an employee identifies a situation where the required work to be performed cannot be completed by the employee within a work week of thirty-six and one quarter (36 1/4) hours, the employee may request to be designated for a forty or forty-five hour work week(s). Whenever possible, such requests should be made two weeks prior to the period requested for designated status. The employee request shall include a written rationale. The Employer shall respond to the request, in writing, within two weeks of the application.

(i) If the request is approved, the employee shall be entitled to a bi-weekly salary rate on the basis of the employee's present classification and step in accordance with Schedule B or C.

(ii) If the request is not approved as submitted, the Employer's response shall include an explanation for the decision.

ENG.

18.03 (a) Where an employee is designated under 18.02 above, Schedule A shall not apply during the specified week(s); and any change in pay under the terms of this article does not constitute a promotion or demotion.

(b) Employees so designated shall be granted vacation credit of 5/12 of a day for each week of designation. It is understood that the above supplementary days of vacation are in addition to vacation leave granted under Article 23.

The Employer shall make every reasonable effort to schedule the accumulated vacation leave at such time and in such amount as are mutually acceptable to the Employer and employee. Where the Employer and employee are unable to agree to acceptable times, vacation shall be taken at a time scheduled by the Employer.

Where the supplementary days of vacation leave cannot be scheduled due to operational requirements, the employee shall be paid cash in lieu of.

Accumulation of such supplementary vacation shall not exceed 10 days per year.

ENG.

18.04 Where a dispute arises with regard to the application of the provisions of Article 18.02, such dispute may be referred to a departmental union-management consultation committee as described in 11.01 (b). The committee shall review the circumstances and make recommendation to the deputy minister of the applicable department regarding the resolution of the dispute.

ENG.

18.05 Upon the request of an employee and subject to operational requirements variable or compressed hours of work may be established when mutually agreeable.

AG. & VETS

18.06 The regular weekly hours of work shall be thirty-six and one-quarter (36 1/4) per week averaged over a four week period, excluding meal periods.

AG.

18.07 Where an employee is required to work on a Saturday or Sunday or in excess of the hours of work specified in 18.06, that employee shall be entitled to time off equal to the number of such hours worked.

AG.

18.08 Approval of time off under 18.07 shall be subject to receipt of a claim from the employee accompanied by an explanation, and shall cover the four week period immediately prior to the date of application.

AG.

18.09 Time off under this Article shall be scheduled at such time as can be mutually agreed, or if agreement cannot be reached, the time off will be scheduled by the Employer within thirty (30) working days of receipt of the application. Where, due to operational requirements, the Employer is unable to schedule the time off, the employee shall be paid at straight time for such excess hours worked.

ARTICLE 19 - WAGES AND ALLOWANCES

COMMON

19.01 The rates of pay for employees shall be in accordance with the rates set out in the attached applicable schedules which form part of this agreement.

19.02 (a) If a new classification comes into being during the life of this agreement, or there is a significant change in the level of duties, responsibilities, or qualification requirements of an existing classification, the pay shall be determined relative to the points allocated to the classification in the evaluation process as agreed between the Employer and the Institute. The Employer may set an interim wage rate for such classification.

(b) Appeal of classification: An employee who feels that his/her position has been unfairly or incorrectly classified or reclassified, shall have the right to appeal such classification or reclassification as per the classification appeal process and related procedures as amended from time to time.

19.03 Merit Increases

(a) Subject to documented assessment and performance review undertaken pursuant to the Performance Management System, an employee, on anniversary date may be granted an increase of up to five pay increments in the pay scale, not to exceed the control point maximum.

(b) The Employer shall notify an employee when a pay increment of less than 2 steps is granted. Such notice shall contain the Employer's reason(s) as to why the employee's work performance was not satisfactory.

(c) Where an employee is not granted a pay increment(s) due to an omission or error the employee shall be granted the increase on a subsequent date, retroactive to his/her anniversary date for such increment(s).

(d) An employee who has not been granted his/her merit increase, shall have the right to refer his/her performance evaluation to the Director of Human Resources for review by the Review Committee that has been established in the employing department. The employee shall have the right to make written submission to the Review Committee.

19.04 (1) **Rate of Pay on Promotion, Demotion, Transfer**

For the purposes of this Agreement, the appointment of an employee to a different position constitutes:

(a) a promotion, where the control point maximum of the new position is higher than the control point maximum of the old position. On promotion, an employee is paid at the nearest rate of pay that provides an increase of four (4) pay increments not to exceed the control point maximum of the pay range.

(b) a demotion, where the control point maximum of the new position is lower than the control point maximum of the old position and the employee is paid at a lower rate.

(c) a transfer, where the appointment is neither a promotion nor a demotion.

(2) The promotional increase for an employee who has been in receipt of acting pay for at least twelve (12) months is calculated based on the employee's rate of pay including acting pay.

(3) On transfer to a position having the same control point maximum as the employee's previous position, the employee shall be appointed on step without change in pay.

(4) Where an employee who is eligible for a merit increase is promoted on the anniversary date, the employee shall be granted both a merit increase and a promotional increase.

19.05 (1) Where an employee is appointed to a position having a lower control point maximum, or an employee's duties are reclassified to a classification having a lower control point maximum and the employee's rate of pay is above the control point maximum of the new classification, the employee shall be retained at his/her current rate of pay for one (1) year after which the employee will be placed at the control point maximum of the new classification.

(2) If the employee's rate is below the control point maximum of the new pay range applicable to the employee, the employee shall be installed in the new pay range at the rate which is closest to the employee's present rate and which is not a decrease.

(3) If an employee requests and is granted a demotion and his/her current rate of pay is more than the control point maximum of the rates of pay for the classification to which the employee is demoted, the employee shall be paid at the control point maximum for the lower classification.

19.06 (1) Where the practice of individual anniversary dates is retained, the anniversary date of an employee who is promoted or who commences work:

(i) in the first ten (10) working days of the month is the first of that month, and

(ii) after the tenth working day of the month is the first of the month next following the month in which the employee was promoted or commenced work.

(2) The anniversary date of an employee who is demoted or transferred shall not change.

19.07 **Re-Earnable Increments**

(1) An employee paid at the Control Point Maximum may be granted on anniversary date re-earnable increments, not to exceed the Discretionary Maximum. Authorization must be based on performance as assessed pursuant to the Performance Management System.

(2) Re-earnable increments are not included in base pay, and do not constitute pensionable earnings.

(3) Re-earnable increments may be included with bi-weekly pay, paid out periodically or at one time, based on the amount and duration of increment authorized.

(4) Re-earnable increments refer to temporary payments equivalent to pay step increases, authorized at the discretion of the Deputy Head. Such re-earnable increments are not to exceed the equivalent of four pay steps.

19.08 Professional Dues - The Employer shall pay in each calendar year the annual (professional/licensing) dues of one professional organization or society on behalf of each employee. For clarification, the term "professional organization or society" shall be interpreted to mean:

(a) that organization or society, the membership in which is required as a condition of employment; or

(b) where no required membership is necessary for employment, such an organization or society as may be approved by the Employer.

19.09 Anniversary Dates

(a) Anniversary dates for employees may remain unchanged; or at the discretion of the Deputy Head, the anniversary dates for employees in a department may be changed to a common date.

(b) Where the practice of individual anniversary dates is retained, Article 19.06 of the collective agreement will apply.

(c) Where a common anniversary date is chosen, the Deputy Head may, on the first anniversary date under the changed procedure, pro-rate or delay the number of pay steps granted to an employee for the purpose of equitable implementation. Such pro-rating procedures are to be established in consultation with the Office of Human Resources.

ARTICLE 20 - ACTING PAY

COMMON

20.01 Acting Pay - Where an employee is required to perform for a temporary period of five (5) days or more, the duties of a higher position than the one held by the employee, payment shall be made to that employee of acting pay including the five (5) days. It is understood that should a statutory holiday as listed in Article 22, fall within the designated temporary period it shall count towards determining the five (5) day qualification period.

20.02 An employee shall be entitled to Acting Pay as follows:

The rate of acting pay shall be the minimum rate for the classification of the employee who is being replaced, or the equivalent of four (4) pay increments above the acting employee's regular rate of pay, whichever is greater. An employee cannot be paid above the control point maximum for the position in which he/she acts.

ARTICLE 21 - TRAVEL DIRECTIVES

COMMON

21.01 **Travel Directives** - The Travel Directives as amended from time to time shall apply to the employees in the Bargaining Unit.

ARTICLE 22 - STATUTORY HOLIDAYS

COMMON

22.01 Paid holidays for employees are:

- (a) New Year's Day;
- (b) Good Friday;
- (c) Easter Monday;
- (d) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;
- (e) Canada Day;
- (f) New Brunswick Day;
- (g) Labour Day;
- (h) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council as a general day of Thanksgiving;
- (i) Remembrance Day;
- (j) Christmas Day;
- (k) Boxing Day; and
- (l) any other day duly proclaimed as a Provincial or National Holiday.

22.02 The following day(s) off shall be granted for Christmas and Boxing Day:

- (i) when Christmas Day is a Monday, the 25th, and 26th days of December, or
- (ii) when Christmas Day is a Tuesday, the 24th, 25th and 26th days of December, or
- (iii) when Christmas Day is a Wednesday or Thursday, the afternoon of the 24th day and the 25th and 26th days of December, or
- (iv) when Christmas Day is a Friday, a Saturday, or a Sunday, the 24th to 27th days of December, inclusive.

22.03 An employee who is entitled to pay on either the working day immediately preceding or following the holiday is entitled to the paid holiday.

22.04 When a holiday other than Christmas coincides with an employee's day of rest, the holiday shall be moved to the employee's first working day following the employee's day of rest.

22.05 Where a holiday occurs where an employee is on sick or vacation leave, the holiday is considered granted and no deduction is made from the employee's sick or vacation leave credits.

ENG. & AG.

22.06 Where an employee has been notified by the Employer and is required to work on a holiday listed under Article 22.01 such employee shall be paid 1 1/2 the regular hourly rate for all hours worked on the holiday in addition to the regular day's pay providing such holiday falls on a regular working day.

VET.

22.07 Where an employee is required to work on a holiday, the employee shall have the choice of a day off in lieu of the holiday at such time as can be mutually agreed between the Employer and the employee during the calendar year in which the holiday is worked. Such re-scheduled days shall not be carried from one calendar year to the next, except that re-scheduled days for work on Christmas and Boxing Day may be carried over to the next calendar year.

22.08 In order to receive holiday pay an employee must have worked the workday before and the workday after the holiday, providing however the employee was not on authorized leave of absence with pay. If an employee is on sick leave the workday before or after the holiday the Employer may demand a doctor's certificate to satisfy the Employer as to whether or not the employee was legitimately absent.

ARTICLE 23 - VACATION LEAVE

COMMON

23.01 Each employee with less than eight (8) years continuous service shall accumulate vacation leave credits at the rate of one and one-quarter ($1 \frac{1}{4}$) days per calendar month of continuous service for which he/she receives pay for at least 11 days, excluding statutory holidays.

23.02 Each employee with more than eight (8) years continuous service shall accumulate annual vacation leave credits at a rate of one and two-thirds ($1 \frac{2}{3}$) days per calendar month of continuous service for which he/she receives pay for at least 11 days, excluding statutory holidays.

23.03 Each employee with more than twenty (20) years continuous service shall accumulate annual vacation leave credits at a rate of two and one-twelfth ($2 \frac{1}{12}$) days per calendar month of continuous service for which he/she receives pay for at least 11 days, excluding statutory holidays.

23.04 (a) The Employer shall endeavor to schedule an employee's vacation at such times and in such amounts as are mutually acceptable to Employer and employee.

(b) Where the Employer and employee are unable to agree to acceptable times, vacation shall be taken at a time scheduled by the Employer.

23.05 Every employee who has vacation credits which have not been used when he/she ceases to be an employee shall be given a cash settlement in lieu of vacation based on the rate of remuneration the employee was receiving at the time he/she ceased to be an employee.

23.06 A person, upon ceasing to be an employee, shall compensate the Employer for vacation which was taken but which was not earned and the amount of compensation shall be calculated using the employee's rate of pay at termination.

23.07 When sick leave or other paid leave is granted for a period during which an employee was on vacation leave, the period of vacation leave covered is reinstated to the employee.

ENG.

23.08 Carry-over and liquidation of vacation leave credits

(a) In a vacation year where an employee has not been granted all earned vacation leave credits, the employee shall be entitled at the end of the vacation year to carry over all earned but unused vacation leave credits into the following vacation year.

(b) If, as a result of operational requirements, an employee is unable to utilize his/her carried over vacation credits in the next calendar year, as specified in 23.08 (a), the employee shall be paid for such unused vacation credits at the end of the calendar year following that in which the vacation credits were earned. The rate of pay shall be that applicable to the employee at the time of payment. For the purposes of this article, vacation credits carried over under 23.08 (a) shall be deemed to be the first credits used in the vacation year.

AG. AND VET.

23.09 (a) Where in a calendar year an employee has not been granted all of the vacation leave credited to him/her, the unused portion of his/her vacation leave, not to exceed the entitlement earned in the calendar year, shall be carried over to the next year.

(b) Where an employee has unused vacation credits in excess of (a) above, and where the Employer has been unable to schedule such excess entitlement during the calendar year, because of extenuating circumstances, the Employer shall authorize carry-over to the next calendar year of the excess entitlement, provided the employee submits written application for carry-over prior to November first, and provided the Employer cannot schedule such leave prior to the expiry of the calendar year.

COMMON

23.10 Employees who are receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not earn vacation credits while receiving such compensation.

ARTICLE 24 - SICK LEAVE

COMMON

24.01 Each employee shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter ($1\frac{1}{4}$) days per month for each calendar month of continuous employment for which he/she receives pay for at least ten (10) days, up to a maximum credit of two hundred and forty (240) working days.

24.02 An employee who is absent from work on account of sickness or accident who wishes to use sick leave credits for such absence must notify his/her immediate Supervisor as soon as possible.

24.03 A deduction shall be made from an employee's accumulated sick leave credits for each working day that the employee is absent on sick leave. Absence on sick leave for less than one-half ($\frac{1}{2}$) day, may be deducted as one-quarter ($\frac{1}{4}$) day, if the actual absence is closer in length to one-quarter ($\frac{1}{4}$) day than it is to one-half ($\frac{1}{2}$) day. This principle may similarly be applied in cases of absence of less than one (1) full day, but more than one-half ($\frac{1}{2}$) day, where another quarter ($\frac{1}{4}$) day unit may be added to the half ($\frac{1}{2}$) day (i.e. a threequarter ($\frac{3}{4}$) day deduction), if the absence is closer to one-half ($\frac{1}{2}$) day than it is to one (1) full day.

24.04 The Employer may require such proof of illness as it deems necessary for any illness for which sick leave is claimed. If, after such a request, proof of illness is not provided within ten (10) working days, absence shall be deducted from the employee's salary.

24.05 The total amount of unrecovered advanced sick leave shall not exceed fifteen (15) working days at any one time.

24.06 Where an employee does not have sick leave credits equal to the period of absence caused by sickness or accident, he/she may, on request, be advanced up to 15 working days of sick leave credit, which shall be deducted from future credits accumulated upon his/her return to work. Such requests shall not be unreasonably denied.

24.07 An employee who was advanced sick leave under 24.06 shall, upon ceasing to be an employee, compensate the Employer for sick leave which has not been recovered, and the amount of the compensation shall be calculated at the employee's rate of remuneration at the time he/she ceased to be an employee.

24.08 The parties agree that failure to comply with 24.07 above is grounds for the Employer to withhold until compliance:

- (1) any wages or other monetary benefits owing.
- (2) any credit transfers in terms of vacations.

24.09 The Employer may grant leave with pay to an employee for periods of up to one-half (1/2) day for medical and dental appointments when it is not possible for the employee to arrange such appointments outside the hours of work.

ARTICLE 25 - MATERNITY LEAVE

COMMON

25.01 (a) Notification

Not later than the fifth (5th) month of her pregnancy, an employee will inform the Employer of the anticipated delivery date.

- (b) An employee is entitled to maternity leave of up to seventeen (17) weeks without pay.

25.02 An employee requesting maternity leave shall submit the required Request for Leave Form to the Employer at least fifteen (15) weeks prior to the anticipated delivery date. The Employer may also request that a medical certificate be submitted at that time.

25.03 Duration of Leave - Maternity leave shall upon request, be granted for a period of seventeen (17) weeks beginning before, on, or after the termination of pregnancy.

25.04 During the period of maternity leave of up to seventeen (17) weeks only specified in clause 25.01 (b) hereof:

- (a) an employee continues to earn seniority and continuous service credits on the basis of what her normal regular hours would have been;

- (b) where the employee participates in group insurance plans of the Employer, the employee and Employer shall continue their contributions to premiums as required by and subject to the terms of such plans.

25.05 Employees do not accrue sick leave or vacation leave benefits while on maternity leave.

25.06 Return to Work

An employee returning from maternity leave shall give the Employer written notice of the fact at least ten (10) working days prior to returning to work. Such employee shall be placed in her previously held classification at her work location (city, town or village). The Employer may also request that a medical certificate be submitted at that time.

25.07 Supplementary Unemployment Benefit

An employee with one year's seniority who agrees to return to work for a period of at least six (6) months and who provides the Employer with proof that she has applied for and is eligible to receive Employment Insurance Benefits pursuant to the *Employment Insurance Act*, shall be eligible to be paid a maternity leave allowance in accordance with the Supplementary Unemployment Benefit Plan for a period not to exceed fifteen (15) continuous weeks immediately following the minimum waiting period for Employment Insurance Benefit eligibility.

25.08 In respect of the period of maternity leave, maternity leave allowance payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan will consist of the following:

(a) where an employee is subject to a waiting period of two (2) weeks before receiving Employment Insurance maternity benefits, an allowance of seventy-five per cent (75%) of the regular rate of pay for each week of the two (2) week waiting period less any other monies earned during this period;

(b) payments equivalent to the difference between the EI benefits the employee is eligible to receive and seventy-five per cent (75%) of her regular rate of pay, at the time maternity leave commences, less any other monies received during the period which may result in a decrease in EI benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been earned during this period; and.

(c) the provisions of articles 25.07 and 25.08 are not available to casual employees.

25.09 'Regular rate of pay' shall mean the rate of pay the employee was receiving at the time maternity leave commenced, but does not include retroactive adjustment of rate of pay, acting pay, overtime, or any other form of supplementary compensation.

25.10 An applicant under Clause 25.05 above shall return to work and remain in the Employer's employ for a period of at least six (6) months after her return to work. Should the employee fail to return to work and remain at work for a period of six (6) months the employee shall reimburse the Employer for the amount received as maternity leave allowance received pursuant to 25.08 (a) and (b) on a pro rata basis.

ARTICLE 26 – PARENTAL LEAVE

COMMON

26.01 Upon application in writing, an employee who becomes a parent through the birth or adoption of a child shall be granted a leave of absence without pay for a period of up to thirty-seven (37) weeks upon the birth or placement of the child or, in the case of the natural mother, immediately upon the expiry of the seventeen (17) weeks of maternity leave. An employee shall be granted a total of one (1) day leave of absence without loss of pay to be taken on the day of the birth or placement of the child or prior to such date for matters relating directly to the birth or adoption. Seniority continues to accrue during the leave at the same rate as if the employee would have worked.

Child Care Leave

26.02 (a) A leave of absence granted under 26.01 shall commence no earlier than the date on which the newborn or adopted child comes into the employee's care and custody and end no later than 52 weeks after that date. The employee who is the natural mother of a child must commence the parental leave immediately upon expiry of maternity leave. If the newborn child is hospitalized when maternity leave expires, the taking of the leave may be delayed. If the natural father intends to take parental leave he shall give four (4) weeks' written notice to the Employer of the commencement date and duration of the leave.

(b) Where operational requirements permit, the Employer may approve a period of return to work following the maternity leave and prior to the parental leave for the natural mother.

26.03 If both parents are employees, the thirty-seven (37) week parental leave may be taken by one parent or shared by the two parents provided the combined leave period does not exceed thirty-seven (37) weeks.

26.04 During the period of parental leave of up to thirty-seven (37) weeks only specified in clause 26.01 hereof:

(a) an employee continues to earn seniority and continuous service credits on the basis of what the employee's normal regular hours would have been;

(b) an employee may, if permissible under the relevant plan, continue contributions, including that of the Employer, to group insurance plans of the Employer.

26.05 An employee returning from parental leave shall give the Employer written notice of the fact at least ten (10) working days prior to returning to work. Such employee shall be placed in his or her previously held classification at his or her work location (city, town or village).

26.06 The combined maternity leave and parental leave taken by one or both parents shall not exceed 52 weeks.

ARTICLE 27 - COURT LEAVE

COMMON

27.01 (a) An employee is entitled to leave with pay when he/she is required to serve on a jury or to attend as a witness in any legal proceeding where the attendance of witnesses is compelled by law.

(b) An employee is not entitled to leave with pay where he/she is on leave of absence without pay or under suspension, or when the court or similar proceedings have been initiated by himself/herself or with respect to attending court or proceedings not associated with his/her employment to which he/she is made a party.

(c) Any fees received by an employee for attendance as a juror or witness shall be remitted to the Employer.

ARTICLE 28 – BEREAVEMENT/EMERGENCY LEAVE

COMMON

28.01 "Immediate Family" is defined as spouse, father, mother, stepfather, stepmother, foster parent, son, daughter, brother, sister, grandmother, grandfather, grandson, granddaughter, father-in-law, mother-in-law, brother-in-law, sister-in-law, stepchild or ward of the employee, and other persons living in the

household of the employee. "For clarification purposes of this article spouse shall mean a husband or a wife. It shall also mean an individual who has been residing with the employee for a period of not less than one year and has been publicly represented as the employee's partner."

28.02 An employee shall be granted bereavement leave without loss of pay:

(a) in the event of the death of the employee's mother, father, stepfather, stepmother, foster parent, spouse, son, daughter, brother, sister, mother-in-law, father-in-law, grandchild, stepchild or ward of the employee for seven (7) consecutive calendar days which shall include the day of the funeral.

(b) in the event of the death of employee's uncle, aunt, brother-in-law, sister-in-law, son-in-law, daughter-in-law, grandparents, spouse's grandparents or other relative living in the immediate household, for five (5) consecutive calendar days which shall include the day of the funeral.

(c) an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's ex-spouse, niece or nephew, without loss of pay, for a maximum of one (1) calendar day which must be date of the funeral.

28.03 An employee may be granted up to three (3) additional working days' leave without loss of pay at the discretion of the Employer for the purpose of travel to attend the funeral of a relative set out in 28.01 or to carry out executor/ administrator of estate duties which the employee may be obliged to perform following the death of such relative.

28.04 Emergency leave not exceeding five (5) working days may be granted

(a) to accompany a child or spouse in a medical emergency, or to be with a member of the immediate family in the crisis of a serious illness;

(b) where circumstances not directly attributable to the employee prevent him/her from reporting for duty; or

(c) under such other circumstances as the Employer may approve.

ARTICLE 29 - PALLBEARER LEAVE

COMMON

29.01 One-half (1/2) day leave shall be granted to attend a funeral as pallbearer plus travelling time if necessary. The total leave is not to exceed one day.

ARTICLE 30 - LEAVE FOR INSTITUTE BUSINESS

COMMON

30.01 (a) **Leave With Pay for Stewards** - A steward shall obtain the permission of his/her immediate supervisor before leaving work to investigate with fellow employees complaints of an urgent nature, to meet with local management for the purpose of dealing with grievances and to attend local meetings called by management. Such permission shall not be unreasonably withheld.

(b) **Employee Presenting a Grievance** - Where operational requirements permit, the Employer will grant leave to an employee presenting a grievance to meet with the Employer. Where

such meeting takes place within the employee's region, leave shall be with pay. Where such meeting takes place outside the employee's region, leave shall be without pay. Where a hearing is held at the final level of the Grievance Process, the grieving employee shall be granted time off with pay to attend that hearing.

30.02 Preparatory Contract Negotiations Meetings

Where operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to a reasonable number of employees to attend preparatory contract negotiations meetings.

30.03 Contract Negotiations Meetings

Where operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to a reasonable number of employees for the purpose of attending contract negotiations meetings. However, employees will submit notification for such leave to their immediate supervisor as soon as the employees have become aware of the appropriate dates. The Employer shall maintain the full salary and benefits of an employee on leave of absence under this clause and the Union shall then reimburse the Employer within ten (10) days of billing, provided the Employer submits such billing within 30 days of signing of this Agreement.

30.04 (a) Institute Meetings and Conventions - Where operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to a reasonable number of employees to attend meetings and conventions of the Institute.

(b) Stewards' Training Course - Where operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to an employee appointed as a steward in accordance with this Article to undertake training related to the duties of a steward.

30.05 Appointment of Stewards

The Employer acknowledges the right of the Institute to appoint Stewards from amongst members of the bargaining units for which the Institute is the certified bargaining agent.

30.06 The Institute shall notify the Employer in writing of the names of the Stewards.

ARTICLE 31 - EDUCATION LEAVE

COMMON

31.01 Educational leave shall be governed by the provisions of Board of Management Education Leave Policy as amended from time to time. (Schedule D)

31.02 Subject to operational requirements and the needs of the Department, the Employer shall endeavour to ensure that attendance at conferences and seminars will be distributed in a fair and reasonable manner.

(a) The parties to this Agreement recognize that attendance or participation at conferences, conventions, symposia, workshops and other gatherings of a similar nature contributes to the maintenance of high professional standards.

(b) In order to benefit from an exchange of knowledge and experience, an employee may have the opportunity on occasion to attend conferences and conventions which are related to the employee's field of specialization, subject to operational constraints and financial limitations.

(c) The Employer may deem an employee to be on duty status and, as required, in travel status to permit attendance at such gatherings. Reasonable expenses, including registration fees which arise from such attendance, may be granted.

(d) An employee who attends a conference or convention at the request of the Employer to represent the interests of the Employer shall be deemed to be on duty and, as required, in travel status. The Employer shall pay the registration fees of the convention or conference the employee is required to attend.

(e) An employee invited to participate in a conference or convention in an official capacity, such as to present a formal address or to give a course related to his/her field of employment, may be deemed on duty and, as required in travel status. In addition, the employee may be reimbursed for this payment of convention or conference registration fees.

31.03 Professional Development

(a) The parties to this agreement share a desire to improve professional standards. The Employer shall endeavour to provide employees the opportunity on occasion:

(i) to attend continuing education courses recognized by licensing boards which are necessary to acquire credits required to complete or maintain licensure standards.

(ii) to participate in workshops, short courses or similar out-service programs to keep up-to-date with knowledge and skills in their respective fields.

(iii) to conduct research or perform work related to their normal research programs in institutions or locations other than those of the Employer.

(iv) to carry out research in the employee's field of specialization not specifically related to his/her assigned work projects when in the opinion of the Employer such research is needed to enable the employee to fill his/her present role more adequately.

(b) Where the Employer approves, an employee shall receive leave without loss of pay in order to participate in the activities described in clause 31.03 (a).

(c) An employee may apply at any time for professional development under this clause, and the Employer may select an employee at any time for such professional development.

(d) When an employee is selected by the Employer for professional development under this clause, the Employer will consult with the employee before determining the location and duration of the program of work or studies to be undertaken.

(e) An employee selected for professional development by the Employer under this clause shall continue to receive his/her normal compensation.

(f) An employee on professional development approved under this clause shall be reimbursed for reasonable travel expenses and such other additional expenses as the Employer deems reasonable.

ARTICLE 32 - OTHER LEAVES OF ABSENCE

COMMON

32.01 Upon application by an employee, the Employer may grant leave of absence with or without pay.

ARTICLE 33 - HEALTH AND SAFETY

COMMON

33.01 Where the Employer deems it desirable in the interests of safety or health for employees to wear protective clothing or equipment, the wearing of such protective clothing or equipment shall be a condition of employment.

ENG.

33.02 The Employer shall provide:

(i) protective helmets;

(ii) plain safety glasses;

(iii) half the cost of lens and frames for one pair of approved prescription safety glasses during a two year period, where safety glasses are required. The total reimbursement by the Employer and Blue Cross shall not exceed the actual cost of the glasses.

COMMON

33.03 An employee required by the Employer to wear approved safety boots or safety shoes shall be reimbursed by the Employer the cost of one pair of safety boots or safety shoes up to a maximum of one hundred dollars (\$100.00) per fiscal year, or one hundred and sixty-five dollars (\$165.00) over a period of two (2) consecutive fiscal years; provided proof of purchase is produced by the employee.

COMMON

33.04 Where an employee is required by the Employer to use or wear special equipment or apparel not already covered under this article for reasons of safety or health, the Employer shall supply the required equipment or protective apparel. The Employer shall make all reasonable provisions for the occupational safety and health of employees.

ARTICLE 34 - EMPLOYEE BENEFIT PROGRAMS

COMMON

34.01 **Group Life Insurance** - The Employer shall continue to participate in the existing group life insurance plan in force for employees on the same basis as at present.

34.02 **Blue Cross**

(a) The Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of Blue Cross/Blue Shield Plan TD129 or its equivalent for all participating employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.

(b) The Employer shall pay fifty percent (50%) of the cost of the Basic Blue Cross Dental Plan or its equivalent, as agreed between the parties, for all participating employees. Employee

enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.

34.03 Coverage on Retirement

Employees shall have the option to transfer their health care coverage on retirement to the Group Blue Cross Plan applicable or equivalent coverage as administered by the Employer for retired employees.

34.04 **Workers' Compensation Leave** - An employee receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* for injury on the job shall receive the difference between the net salary* and the benefit that is paid by the Workers' Compensation Board for the disability. For the purpose of this Article, where the Workers' Compensation Board benefits are reduced by any Canada Pension Plan payments such payment shall be deemed to form part of the Workers' Compensation Board benefits.

*Net salary - Gross income less tax deductions, E.I., and C.P.P. deductions.

34.05 The absence of an employee who is receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the employee's sick or vacation leave credits.

34.06 **Long Term Disability** - The Employer shall administer for the employees of this bargaining unit the L.T.D. plan in effect for non-bargaining employees. It is understood that the insurance carriers retain the rights to require a 75% participation and to assess the risk factor of this group in determining the premium rate.

34.07 An employee who is deemed disabled and qualifies for benefits under the LTD Plan may be granted appropriate leaves to reconcile absence from work during his/her period of total disability up to 28 months. Such leave shall not be unreasonably withheld. Such leave of absence shall expire if the employee receives a permanent disability pension or accepts alternate employment. The Employer agrees to meet with the employee during the period of absence to discuss the alternate employment opportunities within the civil service.

34.08 **Employee and Family Assistance Program** - The parties recognize the benefits of the Employee and Family Assistance Program and agree to recommend the use of its services to members of the bargaining unit.

ARTICLE 35 - RETIREMENT ALLOWANCE

COMMON

35.01 Retirement Allowance

(a) When an employee having continuous service of five (5) years or more retires due to disability, death or age, or is laid off, the Employer shall pay such employee or beneficiary a retirement allowance equal to five (5) days' pay for each full year of service but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay, which when granted will be paid in a lump sum upon retirement at the employee's regular rate of pay. When an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum twelve (12) months after the date he/she was laid off. At the request of the employee payment of this allowance shall be:

- (i) A lump sum payment at the time of retirement, or
- (ii) Held over to the next two (2) taxation years, or any other year, following termination of employment.

(b) When an employee has a permanent disability and requests to retire, or when the Employer requires an employee to retire due to a permanent disability, or an employee terminates his/her employment due to permanent disability and in the absence of mutual agreement, a Board of Doctors, whose decision shall be final and binding on the parties to this Agreement, shall be composed as follows: one doctor appointed by the Institute, one doctor appointed by the Employer and one doctor selected by the two so appointed, who shall be the Chairman. If the decision of the Board is that the employee has a permanent disability the said employee shall receive pay for any accumulative severance leave entitled to under this Article. The expenses of this Board shall be paid for in the same manner as if it were an Adjudication Board. If the permanent disability of an employee has been established under the *Workers' Compensation Act* or the *Canada Pension Act*, a further Board decision under this Article shall not be required.

(c) Employees taking early retirement as provided for under the provisions of this Article and the Public Service Superannuation Plan shall be entitled to their retirement allowance.

35.02 An employee may retire at age sixty or later.

35.03 An employee may retire earlier than age sixty if he/she is granted under the *Public Service Superannuation Act*:

- (i) an annual allowance (an actuarially reduced pension);
- (ii) an immediate pension.

35.04 During the five (5) year period prior to an employee's anticipated retirement, the Employer shall provide pre-retirement counselling.

35.05 At the option of the employee, retirement allowance may be taken in the form of pre-retirement leave in accordance with Schedule E.

ARTICLE 36 - TRANSFER OF BENEFITS

COMMON

36.01 **Transfer of Benefits** - Upon transfer from Parts II, III or IV of the Public Service

- (a) an employee is entitled to transfer unused sick leave credits up to a maximum of 240 days credit,
- (b) an employee is entitled to transfer unused vacation leave credits or to take cash in lieu, at the employee's option,
- (c) an employee is entitled to include the number of years continuous employment in the Public Service for purposes of calculating vacation leave and retirement allowance entitlements. The total number of years of continuous employment cannot be included when the employee's terms and conditions of employment immediately prior to transfer did not include a retirement allowance provision.

ARTICLE 37 - HARASSMENT

COMMON

37.01 The Institute and the Employer recognize the right of employees to work in an environment free from harassment.

ARTICLE 38 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS

COMMON

38.01 (a) A part-time employee shall accumulate the following on a pro-rated basis; the pro-ratio being the hours regularly worked in relation to the normal hours worked for full-time employees:

- (i) vacation credits,
- (ii) sick leave credits,
- (iii) service credits for retirement allowance.

(b) All other leaves are applicable on a pro-rated basis.

38.02 Notwithstanding Article 22, where a holiday falls on a part-time employee's scheduled workday, the employee shall receive the holiday without loss of pay. Where a holiday falls on a part-time employee's regular day off, the holiday shall not be rescheduled nor shall the part-time employee be otherwise compensated.

38.03 Notwithstanding Article 19, a part-time employee shall be eligible for an anniversary pay increment only after completion of each total annual hours of work normally worked by full-time employees and provided his work performance is satisfactory to the Employer.

38.04 Participation of a part-time employee in any group benefit plan is subject to the terms of such plan.

ARTICLE 39 - TECHNOLOGICAL CHANGE

COMMON

39.01 **Definition** - A change in the Employer's operation directly related to the introduction of equipment or material which will result in changes in the employment status or significant change in working conditions of employees.

39.02 **Introduction** - The Employer agrees to introduce technological change in a manner which, as much as possible, will minimize the disruptive effects on employees and services to the public.

Where technological change is to be implemented the Employer will seek ways and means of minimizing adverse effects on employees which might result from such changes.

39.03 **Notice**

(a) The Employer will give the Institute written notice of technological change at least (four) 4 months prior to the date the change is to be implemented. During this period the parties will meet to discuss the steps to be taken to assist employees who could be affected.

(b) The written notice provided for in clause 39.03(a) will provide the following information:

- (i) the nature and degree of change;
- (ii) the anticipated date or dates on which the Employer plans to effect change;
- (iii) the location or locations involved.

(c) As soon as reasonably practicable after notice is given, the Employer shall consult with the Institute concerning the effects of technological change referred to in clause 39.01 on each group of employees. Such consultation will include but not necessarily be limited to the following:

- (i) the approximate number, class and location of employees likely to be affected by the change;
- (ii) the effect the change may be expected to have on working conditions or terms and conditions of employment on employees.

39.04 Training - If, as a result of a change in technology, the Employer requires an employee to undertake additional training, the training will be provided to the employee. Such training shall be given during the hours of work whenever possible. Any training due to technological change shall be at the Employer's expense without loss of pay to the employee. Time spent on such training shall be considered hours worked.

ARTICLE 40 - CONTRACTING OUT

ENG.

40.01 The Institute recognizes the right of the Employer to contract out work and services and in the event the Employer decides to contract out, the Employer agrees to give the Institute notice in writing at least nine (9) months prior to contracting out any work which may result in the layoff of an employee in the bargaining unit. Discussion will commence between the parties within ten (10) days of such notice and every reasonable effort will be made to provide continuing employment with the Employer for those affected.

ENG.

40.02 Where an employee is designated for layoff as a result of the Employer contracting out work of the bargaining unit and where that employee possesses the required qualifications for an identifiable vacant position of the same or lower level, the employee designated for layoff shall be given preference for the vacant position.

ENG.

40.03 Where an employee is designated for layoff as a result of the Employer contracting out work of the bargaining unit and there is an identifiable vacant position at the same or lower level for which the employee is required to take training in order to qualify for the position, such training shall be provided to the employee and the employee shall be given preference for the position.

ENG.

40.04 If after a reasonable period of time, not to exceed 18 months, the employee is unable or unwilling to acquire sufficient competence in the new position referred to in Article 40.03, the Employer shall make every reasonable effort to retain the employee in such position as may be available within the competence of the employee.

ENG.

40.05 Should contracting out of work result in the layoff of an employee, the affected employee shall be laid off in accordance with the layoff provisions of this agreement.

AG.

40.06 **Contracting Out** - The Institute recognizes the right of the Employer to contract out work and services, and in the event the Employer decides to contract out the Employer agrees to give the union notice in writing at least six (6) months prior to contracting out any work which may result in the lay off of any employee in the bargaining unit. Discussion will commence between the parties within ten (10) days of such notice and every reasonable effort will be made to provide continuing employment for those affected within the Government.

VET.

40.07 In the event the Employer decides to contract out, the Employer agrees to give the Institute notice in writing, at least six (6) months prior to contracting out any work, which may result in the lay off of any employee in the bargaining unit. Discussions will commence between the parties within ten (10) days of such notice and every reasonable effort will be made to provide continuing employment for affected employees with the contractor.

ARTICLE 41- SENIORITY

COMMON

41.01 Seniority for the purpose of this agreement is defined as the length of service, subject to Article 41.04 (a) and (b), from date of hiring as an employee as defined in the collective agreement.

41.02 A seniority list showing name, classification, total days of seniority, commencement date and work location shall be posted on appropriate bulletin boards during February of each year; the list shall be by order of seniority.

41.03 **Calculation of Seniority** - When an employee has been employed on a casual or temporary basis and is subsequently appointed to a position in the Bargaining Unit such employee shall have his/her seniority dated back to the date of hiring on a casual or temporary basis, provided he/she has not had a break in service for more than 30 working days.

41.04 (a) An employee will retain previous seniority but will not accumulate additional seniority when on a continuous period of absence from work exceeding one half (1/2) the number of working days in any one month due to:

- (i) leave of absence without pay;
- (ii) suspension from duty; or
- (iii) lay off not in excess of 12 months

(b) An employee shall lose seniority rights and cease to be an employee in the event:

- (i) he/she tenders his written resignation or retires;
- (ii) he/she is discharged and not reinstated;
- (iii) he/she has been laid off for a period in excess of twelve (12) continuous months;
- (iv) he/she is absent from work for five (5) consecutive working days without notifying his/her immediate supervisor giving a satisfactory reason for such leave;
- (v) when called back from layoff, he/she fails to report to work within fourteen (14) calendar days of notice sent by registered mail to the address on record with the Employer except in the case of an employee called back for work of a casual or short term duration at a time when he/she is employed elsewhere in which case refusal of employment will not result in loss of seniority rights.

41.05 Where an employee is excluded from the Bargaining Unit by the Labour and Employment Board and later returns to the Bargaining Unit, the employee will have seniority calculated as if he/she never left the Bargaining Unit.

ARTICLE 42 - PROFESSIONAL LIABILITY

COMMON

42.01 The Employer assumes the responsibility to defend, negotiate or settle claims in which an employee's negligence is concerned, and also to pay damages when necessary provided the employee has acted within the scope of his employment. The Employer agrees that this undertaking to defend and hold harmless will survive this Collective Agreement and continue to bind the Employer in the future, notwithstanding that an employee hereunder has ceased to be an employee.

ARTICLE 43 - OVERTIME

VET.

43.01 Where an employee responds to an emergency call he/she shall be paid for time expended in response to the emergency call at the overtime rate. An emergency call is defined for the purpose of this Article to be any call received and responded to by an employee during the following periods:

- (a) On Saturdays, Sundays, or Holidays, or
- (b) Prior to 7:30 a.m. on any weekday, or
- (c) Subsequent to 4:00 p.m. on any weekday.

VET.

43.02 Time expended by an employee in response to an emergency call shall include his/her travel time.

VET.

43.03 Overtime shall be compensated for in the following manner:

The employee shall be paid overtime at the rate of time and one-half (1 1/2) the employee's regular hourly rate and for a minimum of two (2) hours per emergency call-out. Any additional emergency calls attended subsequent to the initial emergency call but handled during a single call-out shall not be eligible for the two (2) hours minimum payment. In calculating overtime entitlement, time expended in excess of two (2) hours shall be rounded off to the next half (1/2) hour.

VET.

43.04 Upon application by the employee and at the discretion of the Employer compensation earned under this article may be taken in the form of compensatory leave, which will be calculated at the applicable premium rate laid down in this article. Compensatory leave earned in a fiscal year must be taken in that same fiscal year.

ARTICLE 44 - STANDBY

VET.

44.01 Where an employee is designated to standby during a specific week (7 consecutive days for a total of 131.75 hours standby) on the instruction of management, such employee so designated for standby duty shall receive supplementary compensation at the rate of:

\$1.95 per hour for each hour of standby for the first twenty-five hundred (2500) hours for the year, and

\$2.95 per hour for each hour of standby for all hours above twenty-five hundred (2500) hours for the year.

Such rates shall increase by the same percentage and be effective on the same dates as the negotiated wage settlements of this collective agreement.

44.02 An employee designated for standby under 44.01 above, shall be available during his/her period of standby duty at a known telephone number, and be able to report for duty as quickly as possible if called. Standby duty shall encompass all hours during a week that are outside of the employee's normal working hours.

ARTICLE 45 - DURATION AND TERMINATION

COMMON

45.01 This agreement shall be for a term commencing March 1, 2005, and ending February 28, 2010, unless otherwise specifically provided for in this agreement.

45.02 This Agreement shall remain in full force and effect until such time as an Agreement has been signed in respect of a renewal, amendment, or substitution thereof, or until such time as a deadlock is declared under the *Public Service Labour Relations Act*.

45.03 **Pay Entitlement of Former Employees** - Where the parties have negotiated a retroactive pay increase, persons who ceased to be employees during the retroactive period are entitled to the retroactive pay except in the case where an employee is discharged or abandons his position.

45.04 When an employee who is entitled to receive pay or retirement allowance dies, the amount owed is paid to the spouse or if there is no spouse, the estate of the deceased employee.

IN WITNESS WHEREOF THE PARTIES HAVE SIGNED THIS 26th DAY OF May
2006

FOR THE INSTITUTE:

FOR THE EMPLOYER:

M. Deane
A. F. Lunn
M. W. Jackson
A. A. O. O.
D. W. H. H.
S. W. F. F.
J. J. J.
R.

J. W. W.
J. W. W.
J. W. W.
J. W. W.
J. W. W.
J. W. W.
J. W. W.
J. W. W.
J. W. W.
J. W. W.

SCHEDULE A
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS/ WEEK)

Engineer 1

Land Surveyor 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	1382.16	1398.96	1415.94	1433.15	1450.57	1468.17	1486.00	1504.08	1522.34	1540.82	1559.53	1578.48	1597.64	1617.05	1636.69	1656.56	1676.69
March 1/05	1402.89	1419.94	1437.18	1454.65	1472.33	1490.19	1508.29	1526.64	1545.18	1563.93	1582.92	1602.16	1621.60	1641.31	1661.24	1681.41	1701.84
Sept. 1/05	1416.92	1434.14	1451.55	1469.20	1487.05	1505.09	1523.37	1541.91	1560.63	1579.57	1598.75	1618.18	1637.82	1657.72	1677.85	1698.22	1718.86
March 1/06	1438.17	1455.65	1473.32	1491.24	1509.36	1527.67	1546.22	1565.04	1584.04	1603.26	1622.73	1642.45	1662.39	1682.59	1703.02	1723.69	1744.64
Sept. 1/06	1452.55	1470.21	1488.05	1506.15	1524.45	1542.95	1561.68	1580.69	1599.88	1619.29	1638.96	1658.87	1679.01	1699.42	1720.05	1740.93	1762.09
March 1/07	1474.34	1492.26	1510.37	1528.74	1547.32	1566.09	1585.11	1604.40	1623.88	1643.58	1663.54	1683.75	1704.20	1724.91	1745.85	1767.04	1788.52
Sept. 1/07	1492.81	1510.95	1529.29	1547.89	1566.70	1585.71	1604.96	1624.50	1644.22	1664.14	1684.38	1704.84	1725.55	1746.51	1767.72	1789.17	1810.92
March 1/08	1515.20	1533.61	1552.23	1571.11	1590.20	1609.50	1629.03	1648.87	1668.88	1689.13	1709.65	1730.41	1751.43	1772.71	1794.24	1816.01	1838.08
Sept. 1/08	1541.85	1560.58	1579.53	1598.74	1618.17	1637.81	1657.68	1677.87	1698.23	1718.84	1739.72	1760.84	1782.23	1803.89	1825.80	1847.95	1870.41
March 1/09	1576.73	1595.89	1615.27	1634.91	1654.78	1674.87	1695.19	1715.83	1736.65	1757.73	1779.08	1800.68	1822.55	1844.70	1867.11	1889.76	1912.73
Sept. 1/09	1604.46	1623.96	1643.68	1663.66	1683.88	1704.33	1725.00	1746.01	1767.19	1788.64	1810.37	1832.35	1854.60	1877.14	1899.95	1923.00	1946.37

	Control Point		Disc.	
	Max.	Max.	30	31
Sept. 1/04	1697.03	1717.66	1738.52	1759.65
March 1/05	1722.49	1743.42	1764.60	1786.04
Sept. 1/05	1739.71	1760.85	1782.25	1803.90
March 1/06	1765.81	1787.26	1808.98	1830.96
Sept. 1/06	1783.47	1805.13	1827.07	1849.27
March 1/07	1810.22	1832.21	1854.48	1877.01
Sept. 1/07	1832.89	1855.16	1877.71	1900.52
March 1/08	1860.38	1882.99	1905.88	1929.03
Sept. 1/08	1893.70	1916.11	1939.40	1962.96
March 1/09	1935.93	1959.46	1983.28	2007.37
Sept. 1/09	1969.98	1993.92	2018.16	2042.67
			2092.58	2118.01
			2169.76	2196.16
			2236.79	2263.63
			2292.49	2320.44
			2376.13	2403.44

SCHEDULE A

ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE

BIWEEKLY RATES OF PAY

(36.25 HOURS/WEEK)

Architect 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	1665.63	1685.88	1706.35	1727.10	1748.06	1769.28	1790.77	1812.52	1834.53	1856.83	1879.39	1902.18	1925.30	1948.70	1972.33	1996.29	2020.53
March 1/05	1690.61	1711.17	1731.95	1753.01	1774.28	1795.82	1817.63	1839.71	1862.05	1884.68	1907.58	1930.71	1954.18	1977.93	2001.91	2026.23	2050.84
Sept. 1/05	1707.52	1728.28	1749.27	1770.54	1792.02	1813.78	1835.81	1858.11	1880.67	1903.53	1926.66	1950.02	1973.72	1997.71	2021.93	2046.49	2071.35
March 1/06	1733.13	1754.20	1775.51	1797.10	1818.90	1840.99	1863.35	1885.98	1908.88	1932.08	1955.56	1979.27	2003.33	2027.68	2052.26	2077.19	2102.42
Sept. 1/06	1750.46	1771.74	1793.27	1815.07	1837.09	1859.40	1881.98	1904.84	1927.97	1951.40	1975.12	1999.06	2023.33	2047.96	2072.78	2097.96	2123.44
March 1/07	1776.72	1798.32	1820.17	1842.30	1864.65	1887.29	1910.21	1933.41	1956.89	1980.67	2004.75	2029.05	2053.71	2078.68	2103.87	2129.43	2155.29
Sept. 1/07	1798.97	1820.84	1842.97	1865.37	1888.00	1910.93	1934.14	1957.63	1981.40	2005.48	2029.86	2054.46	2079.43	2104.72	2130.22	2156.10	2182.29
March 1/08	1825.95	1848.15	1870.61	1893.35	1916.33	1939.59	1963.15	1986.99	2011.12	2035.56	2060.31	2085.28	2110.62	2136.29	2162.17	2188.44	2215.02
Sept. 1/08	1858.06	1880.65	1903.51	1926.65	1950.02	1973.70	1997.68	2021.94	2046.49	2071.36	2096.55	2121.96	2147.74	2173.86	2200.20	2226.93	2253.98
March 1/09	1900.10	1923.20	1946.58	1970.24	1994.14	2018.36	2042.88	2067.69	2092.79	2118.22	2143.98	2169.97	2196.33	2223.04	2249.98	2277.31	2304.98
Sept. 1/09	1933.52	1957.02	1980.82	2004.89	2029.21	2053.86	2078.81	2104.06	2129.60	2155.47	2181.69	2208.13	2234.96	2262.14	2289.55	2317.36	2345.52

	Control Point		Disc. Max.		Disc. Max.	
	18	19	20	21	22	23
Sept. 1/04	2045.08	2069.95	2095.07	2120.52	2145.97	2171.72
March 1/05	2075.76	2101.00	2126.50	2152.33	2178.16	2204.30
Sept. 1/05	2096.52	2122.01	2147.77	2173.85	2199.94	2226.34
March 1/06	2127.97	2153.84	2179.99	2206.46	2232.94	2259.74
Sept. 1/06	2149.25	2175.38	2201.79	2228.52	2255.27	2282.34
March 1/07	2181.49	2208.01	2234.82	2261.95	2289.10	2316.58
Sept. 1/07	2208.81	2235.67	2262.81	2290.28	2317.77	2345.60
March 1/08	2241.94	2269.21	2296.75	2324.63	2352.54	2380.78
Sept. 1/08	2281.37	2309.12	2337.14	2365.51	2393.92	2422.65
March 1/09	2332.99	2361.36	2390.02	2419.03	2448.08	2477.46
Sept. 1/09	2374.02	2402.89	2432.05	2461.57	2491.14	2521.03

SCHEDULE A
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
WEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS/ WEEK)

Engineer 2
Land Surveyor
2
Naval Architect

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1 04	1735.79	1756.86	1778.20	1799.79	1821.65	1843.77	1866.17	1888.86	1911.78	1935.01	1958.50	1982.31	2006.36	2030.74	2055.42	2080.40	2105.68
March 1 05	1761.83	1783.21	1804.87	1826.76	1848.97	1871.43	1894.16	1917.19	1940.46	1964.04	1987.88	2012.04	2036.46	2061.20	2086.25	2111.61	2137.27
Sept. 1 05	1779.45	1801.04	1822.92	1845.06	1867.46	1890.14	1913.10	1936.36	1959.86	1983.68	2007.76	2032.16	2056.82	2081.81	2107.11	2132.73	2158.64
March 1 06	1806.14	1828.06	1850.26	1872.74	1895.47	1918.49	1941.80	1965.41	1989.26	2013.44	2037.88	2062.64	2087.67	2113.04	2138.72	2164.72	2191.02
Sept. 1 06	1824.20	1846.34	1868.76	1891.47	1914.42	1937.67	1961.22	1985.06	2009.15	2033.57	2058.26	2083.27	2108.55	2134.17	2160.11	2186.37	2212.93
March 1 07	1851.56	1874.04	1896.79	1919.84	1943.14	1966.74	1990.64	2014.84	2039.29	2064.07	2089.13	2114.52	2140.18	2166.18	2192.51	2219.17	2246.12
Sept. 1 07	1874.75	1897.51	1920.55	1943.89	1967.48	1991.37	2015.57	2040.08	2064.83	2089.92	2115.30	2141.00	2166.99	2193.31	2219.97	2246.97	2274.25
March 1 08	1902.87	1925.97	1949.36	1973.05	1996.99	2021.24	2045.80	2070.68	2095.80	2121.27	2147.03	2173.12	2199.40	2226.21	2253.27	2280.67	2308.36
Sept. 1 08	1936.34	1959.84	1983.64	2007.75	2032.11	2056.70	2081.78	2107.10	2132.66	2158.58	2184.79	2211.34	2238.17	2265.36	2292.90	2320.78	2348.96
March 1 09	1980.15	2004.18	2028.52	2053.18	2078.09	2103.33	2128.88	2154.77	2180.91	2207.42	2234.22	2261.37	2288.81	2316.61	2344.78	2373.29	2402.11
Sept. 1 09	2014.98	2039.43	2064.20	2089.29	2114.64	2140.32	2166.32	2192.67	2219.27	2246.24	2273.51	2301.14	2329.06	2357.35	2386.02	2415.03	2444.36

	Control Point																
	Max.																
	Disc.																
	Max.																
Sept. 1 04	2131.23	2157.10	2183.32	2209.84	2236.68	2263.85	2291.34	2319.16	2347.02	2375.18	2403.68	2432.53					
March 1 05	2163.20	2189.46	2216.07	2242.90	2270.23	2297.79	2325.71	2353.95	2382.23	2410.81	2439.74	2469.02					
Sept. 1 05	2184.83	2211.35	2238.23	2265.42	2292.93	2320.77	2348.97	2377.49	2406.05	2434.92	2464.14	2493.71					
March 1 06	2217.60	2244.82	2271.80	2299.40	2327.32	2355.58	2384.20	2413.15	2442.14	2471.44	2501.10	2531.12					
Sept. 1 06	2259.78	2286.97	2314.52	2342.39	2370.59	2399.14	2428.04	2457.28	2486.56	2516.15	2546.11	2576.43					
March 1 07	2273.38	2300.97	2328.94	2357.23	2385.85	2414.83	2444.16	2473.84	2503.56	2533.59	2564.00	2594.78					
Sept. 1 07	2301.85	2329.79	2358.11	2386.75	2415.73	2445.08	2474.77	2504.82	2534.92	2565.32	2596.11	2627.28					
March 1 08	2336.38	2364.74	2393.48	2422.55	2451.97	2481.76	2511.89	2542.39	2572.94	2603.80	2635.05	2666.60					
Sept. 1 08	2377.47	2406.33	2435.58	2465.16	2495.09	2525.41	2556.07	2587.10	2618.19	2649.59	2681.39	2713.59					
March 1 09	2431.26	2460.77	2490.69	2520.93	2551.54	2582.55	2613.80	2645.63	2677.43	2709.54	2742.06	2774.94					
Sept. 1 09	2474.02	2504.05	2534.50	2565.27	2596.42	2627.97	2659.87	2692.16	2724.52	2757.19	2790.29	2823.80					

SCHEDULE A
ENGINEERING, LAND SURVEYING, AND ARCHITECTURE
WEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS WEEK)

Engineer 3
Architect 2
Land Survey Supervisor

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1 04	1854.73	1877.26	1900.04	1923.13	1946.48	1970.11	1994.04	2018.26	2042.77	2067.60	2092.70	2118.12	2143.83	2169.88	2196.23	2222.93	2249.91
March 1 05	1882.55	1905.42	1928.54	1951.98	1975.68	1999.66	2023.95	2048.53	2073.41	2098.61	2124.09	2149.89	2175.99	2202.43	2229.18	2256.27	2283.66
Sept. 1 05	1901.38	1924.47	1947.83	1971.50	1995.44	2019.66	2044.19	2069.02	2094.14	2119.60	2145.33	2171.39	2197.75	2224.45	2251.47	2278.83	2306.50
March 1 06	1929.90	1953.34	1977.05	2001.07	2025.37	2049.95	2074.85	2100.06	2125.55	2151.39	2177.51	2203.96	2230.72	2257.82	2285.24	2313.01	2341.10
Sept. 1 06	1949.20	1972.87	1996.82	2021.08	2045.62	2070.45	2095.60	2121.06	2146.81	2172.90	2199.29	2226.00	2253.03	2280.40	2308.09	2336.14	2364.51
March 1 07	1978.44	2002.46	2026.77	2051.40	2076.30	2101.51	2127.03	2152.88	2179.01	2205.49	2232.28	2259.30	2286.83	2314.61	2342.71	2371.18	2399.98
Sept. 1 07	2003.22	2027.54	2052.16	2077.09	2102.37	2127.83	2153.67	2179.84	2206.30	2233.11	2260.24	2287.69	2315.47	2343.60	2372.05	2400.88	2430.04
March 1 08	2033.27	2057.95	2082.94	2108.25	2133.84	2159.75	2185.98	2212.54	2239.39	2266.61	2294.14	2322.01	2350.20	2378.75	2407.63	2436.89	2466.49
Sept. 1 08	2060.03	2084.14	2119.57	2145.33	2171.37	2197.73	2224.43	2251.45	2278.78	2306.47	2334.49	2362.85	2391.53	2420.59	2449.97	2479.78	2509.87
March 1 09	2115.84	2141.52	2167.53	2193.87	2220.50	2247.45	2274.76	2302.39	2330.34	2358.65	2387.31	2416.31	2445.64	2475.36	2505.40	2535.85	2566.66
Sept. 1 09	2153.05	2179.18	2205.65	2232.45	2259.55	2286.98	2314.77	2342.88	2371.33	2400.13	2429.30	2458.81	2488.65	2518.90	2549.46	2580.45	2611.80
Sept. 1 04	2277.26	2304.90	2332.89	2361.22	2389.90	2418.94	2448.33	2478.07	2508.10	2538.61	2569.67	2599.91	2631.10	2662.68			
March 1 05	2311.42	2339.47	2367.88	2396.64	2425.75	2455.22	2485.05	2515.24	2545.76	2576.69	2607.61	2638.91	2670.57	2702.62			
Sept. 1 05	2334.53	2362.86	2391.56	2420.61	2450.01	2479.77	2509.90	2540.39	2571.22	2602.46	2633.69	2665.30	2697.28	2729.65			
March 1 06	2369.55	2398.30	2427.43	2456.92	2486.76	2516.97	2547.55	2578.50	2609.79	2641.50	2673.20	2705.28	2737.74	2770.59			
Sept. 1 06	2393.25	2422.28	2451.70	2481.49	2511.63	2542.14	2573.03	2604.29	2635.89	2667.92	2699.93	2732.33	2765.12	2798.30			
March 1 07	2429.15	2458.61	2488.48	2518.71	2549.30	2580.27	2611.63	2643.35	2675.43	2707.94	2740.43	2773.31	2806.60	2840.27			
Sept. 1 07	2459.58	2489.40	2519.65	2550.26	2581.23	2612.59	2644.34	2676.46	2708.94	2741.86	2774.75	2808.05	2841.75	2875.84			
March 1 08	2496.47	2526.74	2557.44	2588.51	2619.95	2651.78	2684.01	2716.61	2749.57	2782.99	2816.37	2850.17	2884.38	2918.98			
Sept. 1 08	2540.38	2571.18	2602.42	2634.04	2666.03	2698.42	2731.22	2764.39	2797.93	2831.94	2865.90	2900.30	2935.11	2970.32			
March 1 09	2597.86	2629.35	2661.30	2693.64	2726.35	2759.47	2793.01	2826.91	2861.23	2896.01	2930.74	2965.92	3001.52	3037.82			
Sept. 1 09	2643.55	2675.59	2708.11	2741.01	2774.30	2808.00	2842.13	2876.65	2911.55	2946.94	2982.28	3018.08	3054.31	3090.94			

SCHEDULE A
ENGINEERING, LAND SURVEYING, AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS PER WEEK)

Architect 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
March 1 05	2070.95	2096.10	2121.56	2147.35	2173.41	2199.83	2226.53	2253.58	2280.97	2308.66	2336.69	2365.06	2393.81	2422.86	2452.28	2482.07	2512.23
Sept. 1 05	2091.66	2117.06	2142.78	2168.82	2195.14	2221.83	2248.89	2276.12	2303.78	2331.75	2360.06	2388.71	2417.75	2447.09	2476.80	2506.89	2537.35
March 1 06	2123.03	2148.82	2174.92	2201.35	2228.07	2255.16	2282.53	2310.26	2338.34	2366.73	2395.46	2424.54	2454.02	2483.80	2513.95	2544.49	2575.41
Sept. 1 06	2144.26	2170.31	2196.67	2223.36	2250.35	2277.71	2305.36	2333.36	2361.72	2390.40	2419.41	2448.79	2478.56	2508.64	2539.09	2569.93	2601.16
March 1 07	2176.42	2202.86	2229.62	2256.71	2284.11	2311.88	2339.94	2368.36	2397.15	2426.26	2455.70	2485.52	2515.74	2546.27	2577.18	2608.48	2640.18
Sept. 1 07	2203.68	2230.45	2257.55	2284.98	2312.72	2340.84	2369.25	2398.02	2427.17	2456.65	2486.46	2516.63	2547.25	2578.16	2609.46	2641.15	2673.25
March 1 08	2236.74	2263.91	2291.41	2319.25	2347.41	2375.95	2404.79	2433.99	2463.58	2493.50	2523.76	2554.40	2585.46	2616.83	2648.60	2680.77	2713.35
Sept. 1 08	2276.08	2303.73	2331.71	2360.04	2388.70	2417.74	2447.08	2476.80	2506.91	2537.35	2568.15	2599.33	2630.93	2662.85	2695.18	2727.92	2761.07
March 1 09	2327.58	2355.85	2384.47	2413.44	2442.74	2472.44	2502.45	2532.84	2563.63	2594.76	2626.25	2658.14	2690.46	2723.10	2756.16	2789.64	2823.54
Sept. 1 09	2368.52	2397.28	2426.41	2455.89	2485.70	2515.92	2546.46	2577.39	2608.72	2640.40	2672.44	2704.89	2737.78	2770.99	2804.63	2838.70	2873.20

Control
Point

Disc.
Max.

26
27

24
25

22
23

20
21

19
20

18
19

16
17

14
15

12
13

10
11

8
9

6
7

4
5

2
3

1
2

0
1

-1
0

-2
-1

-3
-2

-4
-3

-5
-4

-6
-5

-7
-6

-8
-7

-9
-8

SCHEDULE A
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS/ WEEK)

Engineer 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1 04	2267.96	2295.53	2323.40	2351.61	2380.17	2409.07	2438.34	2467.95	2497.93	2528.26	2558.98	2590.05	2621.51	2653.36	2685.56	2718.17	2751.19
March 1 05	2301.98	2329.96	2358.25	2386.88	2415.87	2445.21	2474.92	2504.97	2535.40	2566.18	2597.36	2628.90	2660.83	2693.16	2725.84	2758.94	2792.46
Sept. 1 05	2325.00	2353.26	2381.83	2410.75	2440.03	2469.66	2499.67	2530.02	2560.75	2591.84	2623.33	2655.19	2687.44	2720.09	2753.10	2786.53	2820.38
March 1 06	2359.88	2388.56	2417.56	2446.91	2476.63	2506.70	2537.17	2567.97	2599.16	2630.72	2662.68	2695.02	2727.75	2760.89	2794.40	2828.33	2862.69
Sept. 1 06	2383.48	2412.45	2441.74	2471.38	2501.40	2531.77	2562.54	2593.65	2625.15	2657.03	2689.31	2721.97	2755.03	2788.50	2822.34	2856.61	2891.32
March 1 07	2419.23	2448.64	2478.37	2508.45	2538.92	2569.75	2600.98	2632.55	2664.53	2696.89	2729.65	2762.80	2796.36	2830.33	2864.68	2899.46	2934.69
Sept. 1 07	2449.53	2479.31	2509.41	2539.87	2570.72	2601.94	2633.56	2665.52	2697.90	2730.67	2763.84	2797.40	2831.38	2865.78	2900.56	2935.78	2971.35
March 1 08	2486.27	2516.50	2547.05	2577.97	2609.28	2640.97	2673.06	2705.50	2738.37	2771.63	2805.30	2839.36	2873.85	2908.77	2944.07	2979.82	3016.02
Sept. 1 08	2520.00	2560.76	2591.85	2623.31	2655.17	2687.42	2720.07	2753.08	2786.53	2820.38	2854.64	2889.30	2924.39	2959.93	2995.85	3032.23	3069.06
March 1 09	2587.24	2618.70	2650.49	2682.66	2715.24	2748.22	2781.61	2815.37	2849.58	2884.19	2919.23	2954.67	2990.55	3026.90	3063.63	3100.83	3138.50
Sept. 1 09	2632.74	2664.76	2697.11	2729.84	2762.99	2796.55	2830.53	2864.89	2899.70	2934.92	2970.57	3006.64	3043.15	3080.14	3117.51	3155.37	3193.70

	Control Point											
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Disc.	Max.
Sept. 1 04	2784.61	2818.43	2852.65	2887.30	2922.38	2957.89	2993.38	3029.29	3065.62	3102.40		
March 1 05	2826.38	2860.71	2895.44	2930.61	2966.22	3002.26	3038.28	3074.73	3111.60	3148.94		
Sept. 1 05	2854.64	2889.32	2924.39	2959.92	2995.88	3032.28	3068.66	3105.48	3142.72	3180.43		
March 1 06	2897.46	2932.66	2968.26	3004.32	3040.82	3077.76	3114.69	3152.06	3189.86	3228.14		
Sept. 1 06	2926.43	2961.99	2997.94	3034.36	3071.23	3108.54	3145.84	3183.58	3221.76	3260.42		
March 1 07	2970.33	3006.42	3042.91	3079.88	3117.30	3155.17	3193.03	3231.33	3270.09	3309.33		
Sept. 1 07	3007.53	3044.08	3081.02	3118.46	3156.34	3194.69	3233.02	3271.80	3311.05	3350.78		
March 1 08	3052.64	3089.74	3127.24	3165.24	3203.69	3242.61	3281.52	3320.88	3360.72	3401.04		
Sept. 1 08	3106.33	3144.08	3182.24	3220.91	3260.04	3299.64	3339.23	3379.29	3419.83	3460.86		
March 1 09	3176.61	3215.22	3254.24	3293.78	3333.80	3374.29	3414.78	3455.75	3497.20	3539.16		
Sept. 1 09	3232.48	3271.77	3311.47	3351.71	3392.43	3433.64	3474.84	3516.53	3558.71	3601.41		

BIWEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS/WEK)

Agriculturist 1
Home Economist 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	1361.73	1378.29	1395.01	1411.97	1429.13	1446.48	1464.04	1481.85	1499.84	1518.04	1536.47	1555.16	1574.04	1593.16	1612.49	1632.08	1651.91
March 1/05	1382.16	1398.96	1415.94	1433.15	1450.57	1468.18	1486.00	1504.08	1522.34	1540.81	1559.52	1578.49	1597.65	1617.06	1636.68	1656.56	1676.69
Sept. 1/05	1395.98	1412.95	1430.10	1447.48	1465.08	1482.86	1500.86	1519.12	1537.56	1556.22	1575.12	1594.27	1613.63	1633.23	1653.05	1673.13	1693.46
March 1/06	1416.92	1434.14	1451.55	1469.19	1487.06	1505.10	1523.37	1541.91	1560.62	1579.56	1598.75	1618.18	1637.83	1657.73	1677.85	1698.23	1718.86
Sept. 1/06	1431.09	1448.48	1466.07	1483.88	1501.93	1520.15	1538.69	1557.33	1576.23	1595.36	1614.74	1634.36	1654.21	1674.31	1694.63	1715.21	1736.05
March 1/07	1452.56	1470.21	1488.06	1506.14	1524.46	1542.95	1561.68	1580.69	1599.87	1619.29	1638.96	1658.88	1679.02	1699.42	1720.05	1740.94	1762.09
Sept. 1/07	1470.75	1488.62	1506.70	1525.00	1543.55	1562.28	1581.24	1600.49	1619.91	1639.57	1659.49	1679.66	1700.05	1720.71	1741.59	1762.75	1784.16
March 1/08	1492.81	1510.95	1529.30	1547.88	1566.70	1585.71	1604.96	1624.50	1644.21	1664.16	1684.38	1704.85	1725.55	1746.52	1767.71	1789.19	1810.92
Sept. 1/08	1510.06	1527.52	1545.20	1563.10	1581.25	1600.63	1620.24	1640.07	1660.13	1680.43	1700.98	1721.78	1742.83	1764.13	1785.68	1807.48	1829.52
March 1/09	1533.43	1552.31	1571.41	1590.74	1610.32	1630.14	1650.11	1670.14	1690.47	1710.98	1731.74	1752.78	1774.08	1795.63	1817.45	1839.50	1861.85
Sept. 1/09	1580.75	1599.96	1619.40	1639.07	1658.99	1679.13	1699.51	1720.20	1741.07	1762.20	1783.61	1805.28	1827.21	1849.41	1871.85	1894.60	1917.60

Control

Point
Max.

Disc.
Max.

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Sept. 1/04	1671.96	1692.26	1712.83	1733.65	1754.67	1775.99	1797.57	1819.40	1841.50	1863.89	1886.26	1908.91	1931.79	1954.97
March 1/05	1697.04	1717.64	1738.52	1759.65	1780.99	1802.63	1824.53	1846.69	1869.12	1891.85	1914.55	1937.54	1960.77	1984.29
Sept. 1/05	1714.01	1734.82	1755.91	1777.25	1798.80	1820.66	1842.78	1865.16	1887.81	1910.77	1933.70	1956.92	1980.38	2004.13
March 1/06	1739.72	1760.84	1782.25	1803.91	1825.78	1847.97	1870.42	1893.14	1916.13	1939.43	1962.71	1986.27	2010.09	2034.19
Sept. 1/06	1757.12	1778.45	1800.07	1821.95	1844.04	1866.45	1889.12	1912.07	1935.29	1958.82	1982.34	2006.13	2030.19	2054.53
March 1/07	1783.48	1805.13	1827.07	1849.28	1871.70	1894.45	1917.46	1940.75	1964.32	1988.20	2012.08	2036.22	2060.64	2085.35
Sept. 1/07	1805.82	1827.74	1849.95	1872.44	1895.14	1918.18	1941.48	1965.06	1988.92	2013.10	2037.28	2061.72	2086.45	2111.47
March 1/08	1832.91	1855.16	1877.70	1900.53	1923.57	1946.95	1970.60	1994.54	2018.75	2043.30	2067.84	2092.65	2117.75	2143.14
Sept. 1/08	1865.15	1887.79	1910.72	1933.96	1957.40	1981.19	2005.26	2029.62	2054.26	2079.24	2104.21	2129.45	2155.00	2180.83
March 1/09	1907.35	1930.50	1953.95	1977.72	2001.69	2026.01	2050.63	2075.54	2100.74	2126.28	2151.82	2177.63	2203.76	2230.17
Sept. 1/09	1940.90	1964.45	1988.32	2012.50	2036.89	2061.64	2086.76	2112.04	2137.69	2163.68	2189.67	2215.93	2242.52	2269.39

SCHEDULE A
AGRICULTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1 04	1641 02	1660 96	1681 13	1701 58	1722 22	1743 13	1764 31	1785 73	1807 41	1829 38	1851 60	1874 08	1896 84	1919 89	1943 19	1966 77	1990 68
March 1 05	1665 64	1685 87	1706 33	1727 10	1748 05	1769 28	1790 77	1812 52	1834 52	1856 82	1879 37	1902 19	1925 29	1948 69	1972 34	1996 27	2020 54
Sept. 1 05	1682 30	1702 73	1723 41	1744 37	1765 53	1786 97	1808 68	1830 65	1852 87	1875 39	1898 16	1921 21	1944 54	1968 18	1992 06	2016 23	2040 75
March 1 06	1707 53	1728 27	1749 26	1770 54	1792 01	1813 77	1835 81	1858 11	1880 66	1903 52	1926 63	1950 03	1973 71	1997 70	2021 94	2046 47	2071 36
Sept. 1 06	1724 61	1745 55	1766 75	1788 25	1809 03	1831 01	1854 17	1876 69	1899 47	1922 56	1945 90	1969 53	1993 45	2017 68	2042 16	2066 93	2092 07
March 1 07	1750 48	1771 73	1793 25	1815 07	1837 08	1859 39	1881 98	1904 84	1927 96	1951 40	1975 09	1999 07	2023 35	2047 95	2072 79	2097 93	2123 45
Sept. 1 07	1772 40	1793 92	1815 71	1837 80	1860 09	1882 68	1905 55	1928 70	1952 11	1975 84	1999 83	2024 11	2048 69	2073 60	2098 75	2124 21	2150 05
March 1 08	1798 99	1820 83	1842 95	1865 37	1887 99	1910 92	1934 13	1957 63	1981 31	2005 48	2029 83	2054 47	2079 42	2104 70	2130 23	2156 07	2182 30
Sept. 1 08	1830 63	1852 85	1875 36	1898 18	1921 20	1944 53	1968 15	1992 06	2016 24	2040 75	2065 53	2090 60	2115 99	2141 72	2167 70	2193 99	2220 68
March 1 09	1872 05	1894 77	1917 79	1941 13	1964 67	1988 53	2012 68	2037 13	2061 86	2086 92	2112 26	2137 90	2163 86	2190 18	2216 74	2243 63	2270 92
Sept. 1 09	1904 97	1928 09	1951 82	1975 27	1999 22	2023 50	2048 08	2072 96	2098 12	2123 62	2149 41	2175 50	2201 92	2228 70	2255 73	2283 09	2310 86

	Control Point				Disc.			
	Max.				Max.			
Sept. 1 04	18	19	20	21	22	23	24	25
Sept. 1 04	2014 87	2019 36	2064 10	2089 18	2114 25	2139 63	2165 29	2191 28
March 1 05	2045 09	2069 95	2095 06	2120 52	2145 96	2171 72	2197 77	2224 15
Sept. 1 05	2065 54	2090 65	2116 01	2141 73	2167 42	2193 44	2219 75	2246 39
March 1 06	2096 52	2122 01	2147 75	2173 86	2199 93	2226 34	2253 05	2280 09
Sept. 1 06	2117 49	2143 23	2169 23	2195 60	2221 93	2248 60	2275 58	2302 89
March 1 07	2149 25	2175 38	2201 77	2228 53	2255 26	2282 33	2309 71	2337 43
Sept. 1 07	2176 17	2202 63	2229 35	2256 44	2283 51	2310 92	2338 64	2366 71
March 1 08	2208 81	2235 67	2262 79	2290 29	2317 76	2345 58	2373 72	2402 21
Sept. 1 08	2247 66	2274 99	2302 59	2330 57	2358 52	2386 83	2415 47	2444 46
March 1 09	2298 51	2326 46	2354 69	2383 30	2411 88	2440 83	2470 12	2499 77
Sept. 1 09	2338 94	2367 38	2396 10	2425 22	2454 30	2483 76	2513 56	2543 74

(36.25 HOURS/WEK)

**SCHEDULE A
AGRICULTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY**

Agriculturist 3
Home Economist 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	1827.31	1849.51	1871.97	1894.71	1917.71	1941.00	1964.57	1988.44	2012.57	2037.03	2061.78	2086.82	2112.15	2137.83	2163.78	2190.08	2216.67
March 1/05	1854.72	1877.25	1900.05	1923.13	1946.48	1970.12	1994.04	2018.27	2042.76	2067.59	2092.71	2118.12	2143.83	2169.90	2196.24	2222.93	2249.92
Sept. 1/05	1873.27	1896.02	1919.05	1942.36	1965.94	1989.82	2013.98	2038.45	2063.19	2088.27	2113.64	2139.30	2165.27	2191.60	2218.20	2245.16	2272.42
March 1/06	1901.37	1924.46	1947.84	1971.50	1995.43	2019.67	2044.19	2069.03	2094.14	2119.59	2145.34	2171.39	2197.75	2224.47	2251.47	2278.84	2306.51
Sept. 1/06	1920.38	1943.70	1967.32	1991.22	2015.38	2039.87	2064.63	2089.72	2115.08	2140.79	2166.79	2193.10	2219.73	2246.71	2273.98	2301.63	2329.58
March 1/07	1949.19	1972.86	1996.83	2021.09	2045.61	2070.47	2095.60	2121.02	2146.81	2172.90	2199.29	2226.00	2253.03	2280.41	2308.09	2336.15	2364.52
Sept. 1/07	1973.60	1997.57	2021.84	2046.40	2071.23	2096.40	2121.85	2147.64	2173.70	2200.12	2226.84	2253.88	2281.25	2308.97	2337.00	2365.41	2394.14
March 1/08	2003.30	2027.53	2052.17	2077.10	2102.30	2127.85	2153.68	2179.85	2206.31	2233.12	2260.24	2287.69	2315.47	2343.60	2372.06	2400.89	2430.05
Sept. 1/08	2038.43	2063.19	2088.26	2113.63	2139.27	2165.27	2191.56	2218.19	2245.11	2272.40	2299.99	2327.93	2356.19	2384.82	2413.78	2443.12	2472.79
March 1/09	2084.55	2109.87	2135.51	2161.45	2187.67	2214.26	2241.14	2268.38	2295.91	2323.81	2352.03	2380.60	2409.50	2438.78	2468.39	2498.40	2528.74
Sept. 1/09	2121.21	2146.98	2173.07	2199.46	2226.15	2253.20	2280.56	2308.28	2336.29	2364.68	2393.40	2422.47	2451.88	2481.67	2511.80	2542.34	2573.21
Sept. 1/04	2243.59	2270.85	2298.41	2326.31	2354.57	2383.18	2412.14	2441.44	2471.07	2501.09	2531.10	2561.50	2592.22	2623.33			
March 1/05	2277.24	2304.91	2332.89	2361.20	2389.89	2418.93	2448.32	2478.06	2508.14	2538.61	2569.07	2599.92	2631.10	2662.68			
Sept. 1/05	2300.01	2327.96	2356.22	2384.81	2413.79	2443.12	2472.80	2502.84	2533.22	2564.00	2594.76	2625.92	2657.41	2689.31			
March 1/06	2334.51	2362.88	2391.56	2420.58	2450.00	2479.77	2509.89	2540.38	2571.22	2602.46	2633.68	2665.31	2697.27	2729.65			
Sept. 1/06	2357.86	2386.51	2415.48	2444.79	2474.50	2504.57	2534.99	2565.78	2596.93	2628.48	2660.02	2691.96	2724.24	2756.95			
March 1/07	2393.23	2422.31	2451.71	2481.46	2511.62	2542.14	2573.01	2604.27	2635.88	2667.91	2699.92	2732.34	2765.10	2798.30			
Sept. 1/07	2423.21	2452.65	2482.42	2512.54	2543.08	2573.98	2605.24	2636.89	2668.89	2701.33	2733.74	2766.56	2799.73	2833.35			
March 1/08	2459.56	2489.44	2519.66	2550.23	2581.23	2612.59	2644.32	2676.44	2708.92	2741.85	2774.75	2808.06	2841.73	2875.85			
Sept. 1/08	2502.82	2533.22	2563.97	2595.08	2626.63	2658.54	2690.83	2723.51	2756.56	2790.07	2823.55	2857.45	2891.71	2926.43			
March 1/09	2559.45	2590.53	2621.98	2653.79	2686.06	2718.69	2751.71	2785.13	2818.93	2853.20	2887.43	2922.10	2957.14	2992.64			
Sept. 1/09	2604.46	2636.09	2668.09	2700.46	2733.30	2766.51	2800.11	2834.11	2868.51	2903.38	2938.21	2973.49	3009.15	3045.27			

(36.25 HOURS/WEEK)

SCHEDULE A
AGRICULTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS/ WEEK)

Agriculturist 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1 04	2010 19	2034 61	2059 33	2084 35	2109 65	2135 29	2161 20	2187 45	2214 06	2240 41	2268 13	2295 69	2323 58	2351 77	2380 33	2409 25	2438 52
March 1 05	2040 34	2065 13	2090 22	2115 62	2141 29	2167 32	2193 62	2220 26	2247 27	2274 52	2302 15	2330 13	2358 43	2387 05	2416 03	2445 39	2475 30
Sept. 1 05	2060 74	2085 78	2111 12	2136 78	2162 70	2188 99	2215 56	2242 46	2269 74	2297 27	2325 17	2353 43	2382 01	2410 92	2440 19	2469 84	2499 85
March 1 06	2091 65	2117 07	2142 79	2168 83	2195 14	2221 82	2248 79	2276 10	2303 73	2331 73	2360 05	2388 73	2417 74	2447 08	2476 79	2506 89	2537 35
Sept. 1 06	2112 57	2138 24	2164 22	2190 52	2217 09	2244 04	2271 28	2298 86	2326 83	2355 05	2383 65	2412 62	2441 92	2471 55	2501 56	2531 96	2562 72
March 1 07	2144 26	2170 31	2196 68	2223 38	2250 35	2277 70	2305 35	2333 34	2361 73	2390 38	2419 40	2448 81	2478 55	2508 62	2539 08	2569 94	2601 16
Sept. 1 07	2171 12	2197 49	2224 19	2251 23	2278 54	2306 23	2334 22	2362 57	2391 31	2420 32	2449 70	2479 48	2509 59	2540 04	2570 88	2602 13	2633 74
March 1 08	2203 69	2230 45	2257 55	2285 00	2312 72	2340 82	2369 23	2398 01	2427 18	2456 62	2486 45	2516 67	2547 23	2578 14	2609 44	2641 16	2673 25
Sept. 1 08	2242 45	2269 68	2297 25	2325 19	2353 40	2381 99	2410 90	2440 19	2469 87	2499 83	2530 18	2560 93	2592 03	2623 48	2655 33	2687 61	2720 27
March 1 09	2293 19	2321 03	2349 23	2377 80	2406 65	2435 88	2465 45	2495 40	2525 75	2556 39	2587 43	2618 87	2650 68	2682 84	2715 41	2748 42	2781 82
Sept. 1 09	2333 52	2361 85	2390 55	2419 62	2448 98	2478 72	2508 81	2539 29	2570 17	2601 35	2632 94	2664 95	2697 30	2730 02	2763 17	2796 76	2830 75

Control

Point	Max.	Disc.	Max.
22	22	26	27

Sept. 1 04	2468 15	2498 10	2528 45	2559 18	2590 25	2621 73	2653 19	2685 04	2717 26	2749 87
March 1 05	2505 17	2535 57	2566 38	2597 57	2629 10	2661 06	2692 99	2725 32	2758 02	2791 12
Sept. 1 05	2530 22	2560 93	2592 04	2623 55	2655 39	2687 67	2719 92	2752 57	2785 60	2819 03
March 1 06	2568 17	2599 34	2630 92	2662 90	2695 22	2727 99	2760 72	2793 86	2827 38	2861 32
Sept. 1 06	2593 85	2625 33	2657 23	2689 53	2722 17	2755 27	2788 33	2821 80	2855 65	2889 93
March 1 07	2632 76	2664 71	2697 09	2729 87	2763 00	2796 60	2830 15	2864 13	2898 48	2933 28
Sept. 1 07	2665 74	2698 09	2730 87	2764 06	2797 61	2831 63	2865 60	2900 00	2934 78	2970 02
March 1 08	2705 53	2738 56	2771 83	2805 52	2839 57	2874 10	2908 58	2943 50	2978 80	3014 57
Sept. 1 08	2753 32	2786 72	2820 58	2854 86	2889 51	2924 65	2959 74	2995 27	3031 19	3067 59
March 1 09	2815 61	2849 77	2884 40	2919 45	2954 89	2990 82	3026 70	3063 04	3099 77	3136 99
Sept. 1 09	2865 13	2899 89	2935 13	2970 80	3006 86	3043 42	3079 93	3116 91	3154 29	3192 16

**SCHEDULE A
VETERINARY
BIWEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS/WEEK)**

Veterinarian 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1 04	1641.02	1660.96	1681.13	1701.58	1722.22	1743.13	1764.31	1785.73	1807.41	1829.38	1851.60	1874.08	1896.84	1919.89	1943.19	1966.77	1990.68
March 1 05	1748.92	1770.17	1791.66	1813.46	1835.46	1857.74	1880.31	1903.14	1926.25	1949.66	1973.34	1997.30	2021.56	2046.12	2070.98	2096.09	2121.57
Sept. 1 05	1766.41	1787.87	1809.58	1831.59	1853.81	1876.32	1899.11	1922.17	1945.51	1969.16	1993.07	2017.27	2041.78	2066.58	2091.66	2117.05	2142.79
March 1 06	1792.91	1814.69	1836.72	1859.06	1881.62	1904.46	1927.60	1951.00	1974.69	1998.70	2022.97	2047.53	2072.41	2097.58	2123.03	2148.81	2174.93
Sept. 1 06	1810.84	1832.84	1855.09	1877.65	1900.44	1923.50	1946.88	1970.51	1994.44	2018.69	2043.20	2068.01	2093.13	2118.56	2144.26	2170.30	2196.68
March 1 07	1838.00	1860.33	1882.92	1905.81	1928.95	1952.35	1976.08	2000.07	2024.36	2048.97	2073.85	2099.03	2124.53	2150.34	2176.42	2202.85	2229.63
Sept. 1 07	1861.02	1883.63	1906.50	1929.68	1953.11	1976.80	2000.83	2025.12	2049.72	2074.63	2099.82	2125.32	2151.14	2177.27	2203.68	2230.44	2257.56
March 1 08	1888.94	1911.88	1935.10	1958.63	1982.41	2006.45	2030.84	2055.50	2080.47	2105.75	2131.32	2157.20	2183.41	2209.93	2236.74	2263.90	2291.42
Sept. 1 08	1922.16	1945.51	1969.13	1993.08	2017.28	2041.74	2066.56	2091.65	2117.06	2142.79	2168.80	2195.14	2221.81	2248.80	2276.08	2303.72	2331.72
March 1 09	1965.65	1989.53	2013.68	2038.17	2062.92	2087.93	2113.32	2138.97	2164.96	2191.27	2217.87	2244.81	2272.08	2299.68	2327.58	2355.84	2384.48
Sept. 1 09	2000.22	2024.52	2049.10	2074.02	2099.20	2124.65	2150.49	2176.59	2203.04	2229.81	2256.88	2284.29	2312.04	2340.13	2368.52	2397.27	2426.42

Control

Point
Max.

Disc.
Max.

	18	19	20	21	22	23	24	25
Sept. 1 04	2014.87	2039.36	2064.10	2089.18	2114.25	2139.63	2165.29	2191.28
March 1 05	2147.35	2173.45	2199.81	2226.54	2253.26	2280.31	2307.66	2335.36
Sept. 1 05	2168.82	2195.18	2221.81	2248.81	2275.79	2303.11	2330.74	2358.71
March 1 06	2201.35	2228.11	2255.14	2282.54	2309.93	2337.66	2365.70	2394.09
Sept. 1 06	2223.36	2250.39	2277.69	2305.37	2333.03	2361.04	2389.36	2418.03
March 1 07	2256.71	2284.15	2311.86	2339.95	2368.03	2396.46	2425.20	2454.30
Sept. 1 07	2284.98	2312.76	2340.82	2369.26	2397.69	2426.48	2455.58	2485.04
March 1 08	2319.25	2347.45	2375.93	2404.80	2433.66	2462.88	2492.41	2522.32
Sept. 1 08	2360.04	2388.74	2417.72	2447.09	2476.46	2506.20	2536.25	2566.68
March 1 09	2413.44	2442.79	2472.42	2502.46	2532.49	2562.90	2593.63	2624.75
Sept. 1 09	2455.89	2485.75	2515.90	2546.47	2577.03	2607.98	2639.25	2670.91

SCHEDULE A
VETERINARY
BIWEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS/ WEEK)

Veterinarian 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	1827.31	1849.51	1871.97	1894.71	1917.71	1941.00	1964.57	1988.44	2012.57	2037.05	2061.78	2086.82	2112.15	2137.83	2163.78	2190.08	2216.67
March 1/05	1947.46	1971.12	1995.05	2019.29	2043.80	2068.62	2093.74	2119.18	2144.90	2170.96	2197.34	2224.03	2251.02	2278.30	2306.05	2334.08	2362.42
Sept. 1/05	1966.93	1990.83	2015.00	2039.48	2064.24	2089.31	2114.68	2140.37	2166.35	2192.67	2219.31	2246.27	2273.53	2301.17	2329.11	2357.42	2386.04
March 1/06	1996.43	2020.69	2045.23	2070.07	2095.20	2120.65	2146.40	2172.48	2198.85	2225.56	2252.60	2279.96	2307.63	2335.69	2364.05	2392.78	2421.83
Sept. 1/06	2016.39	2040.90	2065.68	2090.77	2116.15	2141.86	2167.86	2194.20	2220.84	2247.82	2275.13	2302.76	2330.71	2359.05	2387.69	2416.71	2446.05
March 1/07	2046.64	2071.51	2096.67	2122.13	2147.89	2173.99	2200.38	2227.11	2254.15	2281.54	2309.26	2337.30	2365.67	2394.44	2423.51	2452.96	2482.74
Sept. 1/07	2072.27	2097.46	2122.93	2148.71	2174.79	2201.22	2227.94	2255.00	2282.38	2310.12	2338.18	2366.57	2395.30	2424.43	2453.86	2483.68	2513.84
March 1/08	2103.35	2128.92	2154.77	2180.94	2207.41	2234.24	2261.36	2288.83	2316.62	2344.77	2373.25	2402.07	2431.23	2460.80	2490.67	2520.94	2551.55
Sept. 1/08	2140.34	2166.36	2192.67	2219.30	2246.33	2273.53	2301.13	2329.09	2357.36	2386.01	2414.99	2444.32	2473.99	2504.08	2534.47	2565.28	2596.43
March 1/09	2188.77	2215.37	2242.28	2269.51	2297.05	2324.97	2353.19	2381.79	2410.70	2439.99	2469.63	2499.62	2529.96	2560.74	2591.81	2623.32	2655.17
Sept. 1/09	2227.27	2254.33	2281.72	2309.43	2337.45	2365.86	2394.58	2423.68	2453.10	2482.90	2513.06	2543.58	2574.46	2605.78	2637.39	2669.46	2701.87

	Control Point																Disc. Max.	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Sept. 1/04	2133.59	2270.85	2298.41	2326.31	2354.57	2383.18	2412.14	2441.44	2471.07	2501.09	2531.10	2561.50	2592.22	2623.33				
March 1/05	2391.11	2420.16	2449.53	2479.26	2509.38	2539.87	2570.74	2601.96	2633.54	2665.54	2697.52	2729.92	2762.66	2795.81				
Sept. 1/05	2415.02	2444.36	2474.03	2504.05	2534.47	2565.27	2596.45	2627.98	2659.88	2692.20	2724.50	2757.22	2790.29	2823.77				
March 1/06	2451.25	2481.03	2511.14	2541.61	2572.49	2603.75	2635.40	2667.40	2699.78	2732.58	2765.37	2798.58	2832.14	2866.13				
Sept. 1/06	2475.76	2505.84	2536.25	2567.03	2598.21	2629.79	2661.75	2694.07	2726.78	2759.91	2793.02	2826.57	2860.46	2894.79				
March 1/07	2512.90	2543.43	2574.29	2605.54	2637.18	2669.24	2701.68	2734.48	2767.68	2801.31	2834.92	2868.97	2903.37	2938.21				
Sept. 1/07	2544.37	2575.29	2606.53	2638.17	2670.21	2702.67	2735.52	2768.73	2802.35	2836.40	2870.43	2904.90	2939.73	2975.01				
March 1/08	2582.54	2613.92	2645.63	2677.74	2710.26	2743.21	2776.55	2810.26	2844.39	2878.95	2913.49	2948.47	2983.83	3019.64				
Sept. 1/08	2627.96	2659.89	2692.16	2724.84	2757.93	2791.46	2825.38	2859.69	2894.42	2929.58	2964.73	3000.33	3036.31	3072.75				
March 1/09	2687.42	2720.07	2753.07	2786.49	2820.33	2854.62	2889.30	2924.39	2959.91	2995.86	3031.81	3068.21	3105.01	3142.27				
Sept. 1/09	2734.69	2767.91	2801.49	2835.50	2869.93	2904.83	2940.12	2975.82	3011.97	3048.55	3085.13	3122.17	3159.62	3197.54				

SCHEDULE A
VETERINARY
BIWEEKLY RATES OF PAY
(36.25 HOURS/WEEK)

Veterinarian 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	2010.19	2034.61	2059.33	2084.35	2109.65	2135.29	2161.20	2187.48	2214.06	2240.91	2268.13	2295.69	2323.58	2351.77	2380.33	2409.25	2438.52
March 1/05	2142.36	2168.39	2194.73	2221.40	2248.36	2275.69	2303.30	2331.27	2359.63	2388.25	2417.26	2446.63	2476.36	2506.40	2536.84	2567.66	2598.85
Sept. 1/05	2163.78	2190.07	2216.68	2243.61	2270.84	2298.45	2326.33	2354.58	2383.23	2412.13	2441.43	2471.10	2501.12	2531.46	2562.21	2593.34	2624.84
March 1/06	2196.24	2222.92	2249.93	2277.26	2304.90	2332.93	2361.22	2389.90	2418.98	2448.31	2478.05	2508.17	2538.64	2569.43	2600.64	2632.24	2664.21
Sept. 1/06	2218.20	2245.15	2272.43	2300.03	2327.95	2356.26	2384.83	2413.80	2443.17	2472.79	2502.83	2533.25	2564.03	2595.12	2626.65	2658.56	2690.85
March 1/07	2251.47	2278.83	2306.52	2334.53	2362.87	2391.60	2420.60	2450.01	2479.82	2509.88	2540.37	2571.25	2602.49	2634.05	2666.05	2698.44	2731.21
Sept. 1/07	2279.67	2307.37	2335.41	2363.77	2392.46	2421.55	2450.92	2480.70	2510.88	2541.32	2572.19	2603.45	2635.09	2667.04	2699.44	2732.24	2765.42
March 1/08	2313.87	2341.98	2370.44	2399.23	2428.35	2457.87	2487.68	2517.91	2548.54	2579.44	2610.77	2642.50	2674.62	2707.05	2739.93	2773.22	2806.90
Sept. 1/08	2354.57	2383.17	2412.13	2441.43	2471.06	2501.10	2531.43	2562.19	2593.36	2624.81	2656.69	2688.98	2721.66	2754.66	2788.12	2821.99	2856.27
March 1/09	2407.84	2437.09	2466.70	2496.67	2526.97	2557.69	2588.70	2620.16	2652.04	2684.20	2716.80	2749.82	2783.24	2816.98	2851.20	2885.84	2920.89
Sept. 1/09	2450.19	2479.95	2510.08	2540.58	2571.41	2602.67	2634.23	2666.24	2698.68	2731.41	2764.58	2798.18	2832.19	2866.52	2901.35	2936.60	2972.26

	Control Point										Disc.
										Max.	
Sept. 1/04	2468.15	2498.10	2528.45	2559.18	2590.25	2621.73	2653.19	2685.04	2717.26	2749.87	
March 1/05	2630.43	2662.35	2694.70	2727.45	2760.56	2794.11	2827.64	2861.58	2895.92	2930.67	
Sept. 1/05	2656.73	2688.97	2721.65	2754.72	2788.17	2822.05	2855.92	2890.20	2924.88	2959.98	
March 1/06	2696.58	2729.30	2762.47	2796.04	2829.99	2864.38	2898.76	2933.55	2968.75	3004.38	
Sept. 1/06	2723.55	2756.59	2790.09	2824.00	2858.29	2893.02	2927.75	2962.89	2998.44	3034.42	
March 1/07	2764.40	2797.94	2831.94	2866.36	2901.16	2936.42	2971.67	3007.33	3043.42	3079.94	
Sept. 1/07	2799.02	2832.98	2867.41	2902.26	2937.50	2973.20	3008.89	3045.00	3081.54	3118.52	
March 1/08	2841.01	2875.47	2910.42	2945.79	2981.56	3017.80	3054.02	3090.68	3127.76	3165.30	
Sept. 1/08	2890.98	2926.04	2961.61	2997.60	3034.00	3070.88	3107.73	3145.04	3182.77	3220.97	
March 1/09	2956.39	2992.24	3028.62	3065.42	3102.64	3140.36	3178.04	3216.20	3254.78	3293.85	
Sept. 1/09	3008.39	3044.87	3081.89	3119.33	3157.21	3195.50	3233.93	3272.77	3312.02	3351.78	

**SCHEDULE A
VETERINARY
BIWEEKLY RATES OF PAY¹
(36.25 HOURS/WEEK)**

Veterinarian 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	2234.46	2261.59	2289.06	2316.87	2344.99	2373.47	2402.31	2431.47	2461.02	2490.89	2521.15	2551.77	2582.77	2614.14	2645.87	2677.99	2710.83
March 1/05	2381.38	2410.29	2439.57	2469.20	2499.17	2529.53	2560.26	2591.34	2622.83	2654.67	2686.92	2719.55	2752.59	2786.02	2819.84	2854.07	2888.75
Sept. 1/05	2405.19	2434.39	2463.97	2493.89	2524.16	2554.83	2585.86	2617.25	2649.06	2681.22	2713.79	2746.75	2780.12	2813.88	2848.04	2882.61	2917.64
March 1/06	2441.27	2470.91	2500.93	2531.30	2562.02	2593.15	2624.65	2656.51	2688.80	2721.44	2754.50	2787.95	2821.82	2856.09	2890.76	2925.85	2961.40
Sept. 1/06	2465.68	2495.62	2525.94	2556.61	2587.64	2619.08	2650.90	2683.08	2715.69	2748.65	2782.05	2815.83	2850.04	2884.65	2919.67	2955.11	2991.01
March 1/07	2502.67	2533.05	2563.83	2594.96	2626.45	2658.37	2690.66	2723.33	2756.43	2789.88	2823.78	2858.07	2892.79	2927.92	2963.47	2999.44	3035.88
Sept. 1/07	2534.02	2564.78	2595.94	2627.46	2659.35	2691.67	2724.36	2757.44	2790.95	2824.82	2859.15	2893.87	2929.02	2964.59	3000.59	3037.01	3073.90
March 1/08	2572.03	2603.25	2634.88	2666.87	2699.24	2732.05	2765.23	2798.80	2832.81	2867.19	2902.04	2937.28	2972.96	3009.06	3045.60	3082.57	3120.01
Sept. 1/08	2617.27	2649.03	2681.22	2713.77	2746.71	2780.10	2813.86	2848.02	2882.63	2917.62	2953.08	2988.94	3025.25	3061.98	3099.16	3136.79	3174.88
March 1/09	2676.49	2708.96	2741.88	2775.17	2808.85	2843.00	2877.52	2912.46	2947.85	2983.63	3019.89	3056.57	3093.70	3131.26	3169.28	3207.76	3246.71
Sept. 1/09	2723.56	2756.60	2790.10	2823.98	2858.25	2893.00	2928.13	2963.68	2999.70	3036.10	3073.00	3110.33	3148.11	3186.33	3225.02	3264.18	3303.81
Sept. 1/04	2743.47	2776.77	2810.50	2844.64	2879.19	2914.16	2949.14	2984.53	3020.32	3056.57							
March 1/05	2923.85	2959.34	2995.29	3031.68	3068.50	3105.77	3143.05	3180.76	3218.91	3257.54							
Sept. 1/05	2953.09	2988.93	3025.24	3062.00	3099.19	3136.83	3174.48	3212.57	3251.10	3290.12							
March 1/06	2997.39	3033.76	3070.62	3107.93	3145.68	3183.88	3222.10	3260.76	3299.87	3339.47							
Sept. 1/06	3027.36	3064.10	3101.33	3139.01	3177.14	3215.72	3254.32	3293.37	3332.87	3372.86							
March 1/07	3072.77	3110.06	3147.85	3186.10	3224.80	3263.96	3303.13	3342.77	3382.86	3423.45							
Sept. 1/07	3111.26	3149.01	3187.28	3226.01	3265.19	3304.84	3344.50	3384.64	3425.23	3466.33							
March 1/08	3157.93	3196.25	3235.09	3274.40	3314.17	3354.41	3394.67	3435.41	3476.61	3518.32							
Sept. 1/08	3213.47	3252.46	3291.99	3331.99	3372.46	3413.41	3454.37	3495.83	3537.76	3580.20							
March 1/09	3286.18	3326.05	3366.47	3407.38	3448.76	3490.64	3532.53	3574.92	3617.80	3661.20							
Sept. 1/09	3343.98	3384.55	3425.68	3467.31	3509.42	3552.03	3594.66	3637.79	3681.43	3725.59							

SCHEDULE B
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(40 HOURS/WEEK)

Engineer 1
Land Surveyor 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	1524.79	1543.31	1562.04	1581.02	1600.22	1619.66	1639.36	1659.23	1679.40	1699.81	1720.45	1741.33	1762.51	1783.92	1805.56	1827.47	1849.69
March 1/05	1547.66	1566.46	1585.47	1604.74	1624.22	1643.95	1663.95	1684.12	1704.59	1725.31	1746.26	1767.45	1788.95	1810.68	1832.64	1854.88	1877.44
Sept. 1/05	1563.14	1582.12	1601.32	1620.79	1640.46	1660.39	1680.59	1700.96	1721.64	1742.56	1763.72	1785.12	1806.84	1828.79	1850.97	1873.43	1896.21
March 1/06	1586.59	1605.85	1625.34	1645.10	1665.07	1685.30	1705.80	1726.47	1747.46	1768.70	1790.18	1811.90	1833.94	1856.22	1878.73	1901.53	1924.65
Sept. 1/06	1602.46	1621.91	1641.59	1661.55	1681.72	1702.15	1722.86	1743.73	1764.93	1786.39	1808.08	1830.02	1852.28	1874.78	1897.52	1920.55	1943.90
March 1/07	1626.50	1646.24	1666.21	1686.47	1706.95	1727.68	1748.70	1769.89	1791.40	1813.19	1835.20	1857.47	1880.06	1902.90	1925.98	1949.36	1973.06
Sept. 1/07	1646.87	1666.86	1687.08	1707.59	1728.33	1749.32	1770.60	1792.06	1813.84	1835.90	1858.19	1880.73	1903.61	1926.73	1950.10	1973.78	1997.77
March 1/08	1671.57	1691.86	1712.39	1733.20	1754.25	1775.56	1797.17	1818.94	1841.05	1863.44	1886.06	1908.94	1932.16	1955.63	1979.35	2003.39	2027.74
Sept. 1/08	1700.97	1721.62	1742.51	1763.68	1785.10	1806.79	1828.77	1850.93	1873.43	1896.21	1919.23	1942.51	1966.14	1990.02	2014.16	2038.62	2063.40
March 1/09	1739.45	1760.57	1781.93	1803.58	1825.49	1847.67	1870.15	1892.81	1915.82	1939.11	1962.65	1986.46	2010.62	2035.04	2059.73	2084.74	2110.08
Sept. 1/09	1770.04	1791.53	1813.27	1835.30	1857.60	1880.17	1903.04	1926.10	1949.51	1973.21	1997.17	2021.40	2045.98	2070.83	2095.96	2121.41	2147.19
Control																	
										Point				Disc.			
										Max.	27	26	25	24	23	22	21
Sept. 1/04	1872.16	1894.91	1917.91	1941.22	1964.78	1988.65	2012.77	2037.25	2061.98	2087.03	2112.07	2137.41	2163.06	2189.02			
March 1/05	1900.24	1923.33	1946.68	1970.34	1994.25	2018.48	2042.96	2067.81	2092.91	2118.34	2143.75	2169.47	2195.51	2221.86			
Sept. 1/05	1919.24	1942.56	1966.15	1990.04	2014.19	2038.66	2063.39	2088.49	2113.84	2139.52	2165.19	2191.16	2217.47	2244.08			
March 1/06	1948.03	1971.70	1995.64	2019.89	2044.40	2069.24	2094.34	2119.82	2145.55	2171.61	2197.67	2224.03	2250.73	2277.74			
Sept. 1/06	1967.51	1991.42	2015.60	2040.09	2064.84	2089.93	2115.28	2141.02	2167.01	2193.33	2219.65	2246.27	2273.24	2300.52			
March 1/07	1997.02	2021.29	2045.83	2070.69	2095.81	2121.28	2147.01	2173.14	2199.52	2226.23	2252.94	2279.96	2307.34	2335.03			
Sept. 1/07	2022.03	2046.61	2071.45	2096.63	2122.06	2147.85	2173.90	2200.36	2227.07	2254.11	2281.16	2308.52	2336.24	2364.28			
March 1/08	2052.36	2077.31	2102.52	2128.08	2153.89	2180.07	2206.51	2233.37	2260.48	2287.92	2315.38	2343.15	2371.28	2399.74			
Sept. 1/08	2088.46	2113.84	2139.50	2165.51	2191.77	2218.41	2245.32	2272.65	2300.24	2328.16	2356.10	2384.36	2412.99	2441.95			
March 1/09	2135.71	2161.67	2187.91	2214.51	2241.36	2268.60	2296.12	2324.07	2352.28	2380.84	2409.41	2438.31	2467.58	2497.20			
Sept. 1/09	2173.27	2199.69	2226.39	2253.46	2280.78	2308.50	2336.50	2364.94	2393.65	2422.71	2451.79	2481.19	2510.98	2541.12			

SCHEDULE B
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(40 HOURS/ WEEK)

Architect 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
March 1/05	1865.50	1888.19	1911.12	1934.36	1957.83	1981.59	2005.66	2030.02	2054.68	2079.65	2104.92	2130.44	2156.34	2182.54	2209.00	2235.84	2263.09
Sept. 1/05	1884.16	1907.07	1930.23	1953.70	1977.41	2001.41	2025.72	2050.32	2075.23	2100.45	2125.97	2151.74	2177.90	2204.37	2231.09	2258.20	2285.63
March 1/06	1912.42	1935.68	1959.18	1983.01	2007.07	2031.43	2056.11	2081.07	2106.36	2131.96	2157.86	2184.02	2210.57	2237.44	2264.56	2292.07	2319.91
Sept. 1/06	1931.54	1955.04	1978.77	2002.84	2027.14	2051.74	2076.67	2101.88	2127.42	2153.28	2179.44	2205.86	2232.68	2259.81	2287.21	2314.99	2343.11
March 1/07	1960.51	1984.37	2008.45	2032.88	2057.55	2082.52	2107.82	2133.41	2159.33	2185.58	2212.13	2238.95	2266.17	2293.71	2321.52	2349.71	2378.26
Sept. 1/07	1985.07	2009.22	2033.61	2058.34	2083.32	2108.60	2134.22	2160.13	2186.38	2212.95	2239.84	2266.99	2294.55	2322.44	2350.60	2379.14	2408.05
March 1/08	2014.85	2039.36	2064.11	2089.22	2114.57	2140.23	2166.23	2192.53	2219.18	2246.14	2273.44	2300.99	2328.97	2357.28	2385.86	2414.83	2444.17
Sept. 1/08	2050.29	2075.23	2100.41	2125.96	2151.76	2177.87	2204.33	2231.09	2258.21	2285.64	2313.42	2341.46	2369.93	2398.74	2427.82	2457.30	2487.16
March 1/09	2096.68	2122.18	2147.93	2174.06	2200.44	2227.14	2254.20	2281.57	2309.30	2337.35	2365.76	2394.44	2423.55	2453.01	2482.75	2512.90	2543.43
Sept. 1/09	2133.56	2159.50	2185.71	2212.30	2239.14	2266.31	2293.85	2321.70	2349.92	2378.46	2407.37	2436.55	2466.17	2496.15	2526.42	2557.10	2588.16

Control

Point
Max.

Disc.
Max.

25

24

23

22

21

20

19

18

March 1/05	2290.49	2318.34	2346.48	2374.98	2403.49	2432.33	2461.52	2491.05									
Sept. 1/05	2313.39	2341.52	2369.94	2398.73	2427.52	2456.65	2486.14	2515.96									
March 1/06	2348.09	2376.64	2405.49	2434.71	2463.93	2493.50	2523.43	2553.70									
Sept. 1/06	2371.57	2400.41	2429.54	2459.06	2488.57	2518.44	2548.66	2579.24									
March 1/07	2407.14	2436.42	2465.98	2495.95	2525.90	2556.22	2586.89	2617.93									
Sept. 1/07	2437.29	2466.94	2496.87	2527.21	2557.54	2588.24	2619.29	2650.72									
March 1/08	2473.85	2503.94	2534.32	2565.12	2595.90	2627.06	2658.58	2690.48									
Sept. 1/08	2517.36	2547.98	2578.89	2610.23	2641.56	2673.26	2705.34	2737.80									
March 1/09	2574.32	2605.63	2637.24	2669.29	2701.33	2733.74	2766.55	2799.74									
Sept. 1/09	2619.60	2651.46	2683.62	2716.24	2748.84	2781.82	2815.21	2848.98									

SCHEDULE B
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(40 HOURS/WEEK)

Engineer 2
Land Surveyor

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	1915.60	1938.86	1962.40	1986.25	2010.37	2034.79	2059.50	2084.52	2109.83	2135.47	2161.38	2187.67	2214.25	2241.15	2268.38	2295.92	2323.77
March 1/05	1944.33	1967.94	1991.84	2016.04	2040.53	2065.31	2090.39	2115.79	2141.48	2167.50	2193.80	2220.49	2247.46	2274.77	2302.41	2330.36	2358.63
Sept. 1/05	1963.77	1987.62	2011.76	2036.20	2060.94	2085.96	2111.29	2136.95	2162.89	2189.18	2215.74	2242.69	2269.93	2297.52	2325.43	2353.66	2382.22
March 1/06	1993.23	2017.43	2041.94	2066.74	2091.85	2117.25	2142.96	2169.00	2195.33	2222.02	2248.98	2276.33	2303.98	2331.98	2360.31	2388.96	2417.95
Sept. 1/06	2013.16	2037.60	2062.36	2087.41	2112.77	2138.42	2164.39	2190.69	2217.28	2244.24	2271.47	2299.09	2327.02	2355.30	2383.91	2412.85	2442.13
March 1/07	2043.36	2068.16	2093.30	2118.72	2144.46	2170.50	2196.86	2223.55	2250.54	2277.90	2305.54	2333.58	2361.93	2390.63	2419.67	2449.04	2478.76
Sept. 1/07	2068.95	2094.06	2119.52	2145.26	2171.32	2197.69	2224.38	2251.40	2278.73	2306.43	2334.42	2362.81	2391.51	2420.57	2449.98	2479.71	2509.81
March 1/08	2099.98	2125.47	2151.31	2177.44	2203.89	2230.66	2257.75	2285.17	2312.91	2341.03	2369.44	2398.25	2427.38	2456.88	2486.73	2516.91	2547.46
Sept. 1/08	2136.91	2162.85	2189.15	2215.74	2242.65	2269.89	2297.46	2325.36	2353.59	2382.20	2411.11	2440.43	2470.07	2500.09	2530.47	2561.18	2592.26
March 1/09	2185.26	2211.78	2238.68	2265.87	2293.39	2321.25	2349.44	2377.97	2406.84	2436.10	2465.66	2495.65	2525.96	2556.66	2587.72	2619.13	2650.91
Sept. 1/09	2223.69	2250.68	2278.05	2305.72	2333.73	2362.08	2390.76	2419.79	2449.17	2478.95	2509.03	2539.54	2570.39	2601.63	2633.23	2665.19	2697.53

	Control Point		Disc.	
	Max.	Max.	Max.	Max.
Sept. 1/04	2352.01	2380.57	2409.48	2438.72
March 1/05	2387.29	2416.28	2445.62	2475.30
Sept. 1/05	2411.16	2440.44	2470.08	2500.05
March 1/06	2447.33	2477.05	2507.13	2537.55
Sept. 1/06	2471.80	2501.82	2532.20	2562.93
March 1/07	2508.88	2539.35	2570.18	2601.37
Sept. 1/07	2540.30	2571.16	2602.37	2633.95
March 1/08	2578.40	2609.73	2641.41	2673.46
Sept. 1/08	2623.75	2655.63	2687.87	2720.48
March 1/09	2683.11	2715.71	2748.68	2782.03
Sept. 1/09	2730.30	2763.47	2797.02	2830.96

SCHEDULE B
ENGINEERING, LAND SURVEYING, AND ARCHITECTURE
BIMWEEKLY RATES OF PAY
(40 HOURS WEEK)

Engineer 3
Architect 2
Land Survey Supervisor

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1, 1904	2047.10	2072.01	2097.16	2122.61	2148.40	2174.52	2200.89	2227.64	2254.69	2282.09	2309.81	2337.86	2366.24	2394.99	2424.07	2453.51	2483.29
March 1, 1905	2077.81	2103.09	2128.62	2154.45	2180.63	2207.14	2233.90	2261.05	2288.51	2316.32	2344.46	2372.93	2401.73	2430.91	2460.43	2490.31	2520.54
Sept. 1, 1905	2098.59	2124.12	2149.91	2175.99	2202.44	2229.21	2256.24	2283.66	2311.40	2339.48	2367.90	2396.66	2425.75	2455.22	2485.03	2515.21	2545.75
March 1, 1906	2130.07	2155.98	2182.16	2208.63	2235.48	2262.65	2290.08	2317.91	2346.07	2374.57	2403.42	2432.61	2462.14	2492.05	2522.31	2552.94	2583.94
Sept. 1, 1906	2151.37	2177.54	2203.98	2230.72	2257.83	2285.28	2312.98	2340.91	2369.05	2397.32	2425.75	2454.34	2483.06	2511.97	2540.97	2570.07	2600.78
March 1, 1907	2183.64	2210.29	2237.04	2264.18	2291.70	2319.56	2347.67	2376.07	2404.77	2433.79	2463.06	2492.59	2522.32	2552.22	2582.31	2612.57	2648.93
Sept. 1, 1907	2210.99	2237.88	2265.06	2292.54	2320.40	2348.61	2377.07	2405.97	2435.19	2464.78	2494.72	2524.92	2555.37	2586.02	2616.83	2649.93	2682.11
March 1, 1908	2244.15	2271.45	2299.04	2326.93	2355.21	2383.84	2412.73	2441.96	2471.72	2501.75	2532.14	2562.98	2594.01	2625.82	2657.40	2689.68	2722.34
Sept. 1, 1908	2283.62	2311.40	2339.47	2367.86	2396.61	2425.77	2455.16	2485.01	2515.19	2545.75	2576.67	2607.98	2639.63	2671.70	2704.14	2736.99	2770.22
March 1, 1909	2335.29	2363.70	2392.40	2421.43	2450.85	2480.65	2510.71	2541.23	2572.10	2603.35	2634.97	2666.99	2699.35	2732.15	2765.32	2798.91	2832.90
Sept. 1, 1909	2376.36	2405.27	2434.48	2464.02	2493.95	2524.28	2554.87	2585.92	2617.34	2649.14	2681.31	2713.90	2746.83	2780.20	2813.96	2848.14	2882.72

Control
Point

Disc.
Max.

30
31

28
29

25
26

22
23

19
20

16
17

13
14

10
11

7
8

4
5

1
2

3
4

5
6

7
8

9
10

11
12

13
14

15
16

SCHEDULE B
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(40 HOURS WEEK)

Architect 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
March 1 05	2285.19	2312.94	2341.03	2369.49	2398.25	2427.40	2456.86	2486.71	2516.93	2547.49	2578.42	2609.72	2641.45	2673.50	2705.96	2738.84	2772.12
Sept. 1 05	2308.04	2336.07	2364.44	2393.18	2422.23	2451.67	2481.43	2511.58	2542.10	2572.96	2604.20	2635.82	2667.86	2700.24	2733.02	2766.23	2799.84
March 1 06	2342.66	2371.11	2399.91	2429.08	2458.56	2488.45	2518.65	2549.25	2580.23	2611.55	2643.26	2675.36	2707.88	2740.74	2774.02	2807.72	2841.84
Sept. 1 06	2366.09	2394.82	2423.91	2453.37	2483.15	2513.33	2543.84	2574.74	2606.03	2637.67	2669.69	2702.11	2734.96	2768.15	2801.76	2835.80	2870.26
March 1 07	2401.58	2430.74	2460.27	2490.17	2520.40	2551.03	2582.00	2613.36	2645.12	2677.24	2709.74	2742.64	2775.98	2809.67	2843.79	2878.34	2913.31
Sept. 1 07	2431.66	2461.19	2491.08	2521.36	2551.97	2582.98	2614.34	2646.09	2678.25	2710.77	2743.68	2776.99	2810.75	2844.86	2879.41	2914.49	2949.80
March 1 08	2468.13	2498.11	2528.45	2559.18	2590.25	2621.72	2653.56	2685.78	2718.42	2751.43	2784.84	2818.64	2852.91	2887.53	2922.60	2958.11	2994.05
Sept. 1 08	2511.54	2542.05	2572.92	2604.19	2635.81	2667.83	2700.27	2733.02	2766.23	2799.82	2833.82	2868.21	2903.09	2938.31	2973.88	3010.14	3046.71
March 1 09	2568.36	2599.56	2631.13	2663.11	2695.45	2728.19	2761.32	2794.86	2828.82	2863.17	2897.94	2933.10	2968.77	3004.79	3041.29	3078.24	3115.64
Sept. 1 09	2613.53	2645.28	2677.41	2709.95	2742.86	2776.17	2809.89	2844.01	2878.57	2913.53	2948.91	2984.64	3020.98	3057.64	3094.78	3132.38	3170.44

Control
Point

Disc.
Max.

27

26

25

24

23

22

21

20

19

18

March 1 05

Sept. 1 05

March 1 06

Sept. 1 06

March 1 07

Sept. 1 07

March 1 08

Sept. 1 08

March 1 09

Sept. 1 09

2980.39

3016.14

3052.35

3088.99

3126.04

3157.30

3166.68

3198.35

3236.71

3285.26

3326.41

3376.31

3394.97

3435.69

3471.78

3513.42

3532.84

3575.21

3608.99

3646.04

3683.30

3720.87

3758.71

3796.91

3835.46

3874.36

3913.61

3953.21

3993.16

4033.46

4074.11

4115.11

4156.46

4198.16

4240.21

4282.61

4325.36

4368.46

4411.91

4455.71

4499.86

4544.36

4589.21

4634.41

4679.96

4725.86

4771.11

4816.71

4862.66

4908.96

4955.51

5002.31

5049.36

5096.66

5144.21

5192.01

5239.96

5288.16

5336.61

5385.31

5434.26

5483.46

5532.91

5582.61

5632.66

5682.96

5733.51

5784.31

5835.36

5886.66

5938.21

5989.96

6041.91

6094.16

6146.71

6199.56

6252.66

6305.96

6359.46

6413.16

6467.11

6521.36

6575.86

6630.61

6685.66

6740.96

6796.51

6852.36

6908.46

6964.86

7021.56

7078.56

7135.86

7193.46

7251.36

7309.56

7368.06

7426.86

7485.96

7545.36

7605.06

7665.06

7725.36

7785.96

7846.86

7908.06

7969.56

8031.36

8093.46

8155.86

8218.56

8281.56

8344.96

8408.66

8472.66

8536.96

8601.56

8666.46

8731.66

8797.16

8862.96

8929.06

8995.46

9062.16

9129.16

9196.46

9264.06

9331.96

9400.16

9468.66

9537.46

9606.56

9675.96

9745.66

9815.66

9885.96

9956.46

10027.16

10098.16

10169.46

10240.96

10312.76

10384.86

10457.26

10529.96

10602.96

10676.26

10749.86

10823.76

10897.96

10972.46

11047.16

11122.06

11197.16

11272.46

11347.96

11423.66

11499.56

11575.66

11651.96

11728.46

11805.16

11882.06

11959.16

12036.46

12113.96

12191.66

12269.56

12347.66

12425.96

12504.46

12583.16

12662.06

12741.16

12820.46

12900.06

12979.86

13059.86

13139.96

13220.26

13300.76

13381.46

13462.36

13543.46

13624.76

13706.26

13787.96

13869.86

13951.96

14034.26

14116.76

14199.46

14282.36

14365.46

14448.76

14532.26

14615.96

14699.86

14783.96

14868.26

14952.76

15037.46

1

SCHEDULE B
ENGINEERING, LAND SURVEYING, AND ARCHITECTURE
WEEKLY RATES OF PAY
(40 HOURS WEEK)

Engineer 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17					
Sept. 1/04	2502.62	2533.00	2563.79	2594.93	2626.43	2658.34	2690.61	2723.32	2756.36	2789.86	2823.75	2858.04	2892.77	2927.88	2963.44	2999.44	3035.86					
March 1/05	2540.16	2571.00	2602.25	2633.85	2665.83	2698.22	2730.97	2764.17	2797.71	2831.71	2866.11	2900.91	2936.16	2971.80	3007.89	3044.43	3081.40					
Sept. 1/05	2568.56	2596.71	2628.27	2660.19	2692.49	2725.20	2758.28	2791.81	2825.69	2860.03	2894.77	2929.92	2965.52	3001.52	3037.97	3074.87	3112.24					
March 1/06	2604.04	2635.66	2667.69	2700.09	2732.88	2766.08	2799.65	2833.69	2868.08	2902.93	2938.19	2973.87	3010.00	3046.54	3083.54	3120.99	3158.89					
Sept. 1/06	2630.08	2662.02	2694.37	2727.09	2760.21	2793.74	2827.65	2862.03	2896.76	2931.96	2967.57	3003.61	3040.10	3077.01	3114.38	3152.20	3190.48					
March 1/07	2669.53	2701.95	2734.79	2768.00	2801.61	2835.65	2870.06	2904.96	2940.21	2975.94	3012.08	3048.66	3085.70	3123.17	3161.10	3199.48	3238.34					
Sept. 1/07	2702.97	2735.79	2769.04	2802.67	2836.70	2871.17	2906.01	2941.34	2977.04	3013.21	3049.81	3086.84	3124.35	3162.29	3200.69	3239.55	3278.90					
March 1/08	2743.51	2776.83	2810.58	2844.71	2879.25	2914.24	2949.60	2985.46	3021.70	3058.41	3095.56	3133.14	3171.22	3209.72	3248.70	3288.14	3328.08					
Sept. 1/08	2791.76	2825.67	2860.01	2894.74	2929.89	2965.49	3001.48	3037.97	3074.84	3112.20	3150.00	3188.24	3226.99	3266.17	3305.84	3345.97	3386.61					
March 1/09	2854.92	2889.60	2924.72	2960.23	2996.18	3032.58	3069.39	3106.70	3144.41	3182.61	3221.27	3260.37	3300.00	3340.07	3380.64	3421.67	3463.23					
Sept. 1/09	2905.13	2940.42	2976.16	3012.29	3048.88	3085.92	3123.37	3161.34	3199.71	3238.58	3277.92	3317.71	3358.04	3398.81	3440.10	3481.85	3524.14					
Control Point																						
				Max.						Disc.			Max.									
Sept. 1/04	3072.76	3110.05	3147.82	3186.06	3224.77	3263.96	3303.10	3342.74	3382.85	3423.45												
March 1/05	3118.85	3156.70	3195.04	3233.85	3273.14	3312.92	3352.65	3392.88	3433.59	3474.80												
Sept. 1/05	3150.04	3188.27	3226.99	3266.19	3305.87	3346.05	3386.18	3426.81	3467.93	3509.55												
March 1/06	3197.29	3236.09	3275.30	3315.18	3355.46	3396.24	3436.97	3478.21	3519.95	3562.19												
Sept. 1/06	3229.26	3268.45	3308.14	3348.33	3389.01	3430.20	3471.34	3512.99	3555.15	3597.81												
March 1/07	3277.70	3317.48	3357.76	3398.55	3439.85	3481.65	3523.41	3565.68	3608.48	3651.78												
Sept. 1/07	3318.75	3359.03	3399.82	3441.12	3482.93	3525.26	3567.54	3610.34	3653.68	3697.52												
March 1/08	3368.53	3409.42	3450.82	3492.74	3535.17	3578.14	3621.05	3664.50	3708.49	3752.98												
Sept. 1/08	3427.77	3469.38	3511.51	3554.17	3597.35	3641.07	3684.74	3728.95	3773.71	3818.99												
March 1/09	3505.32	3547.88	3590.96	3634.58	3678.74	3723.45	3768.11	3813.32	3859.09	3905.40												
Sept. 1/09	3566.97	3610.28	3654.12	3698.50	3743.44	3788.94	3834.38	3880.39	3926.96	3974.09												

SCHEDULE C
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(45 HOURS WEEK)

Engineer 1
Land Surveyor 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1.04	1715.48	1736.31	1757.42	1778.75	1800.35	1822.23	1844.37	1866.77	1889.45	1912.39	1935.59	1959.16	1982.92	2007.02	2031.38	2056.05	2081.03
March 1.05	1741.21	1762.35	1783.78	1805.43	1827.36	1849.56	1872.04	1894.77	1917.79	1941.08	1964.62	1988.55	2012.66	2037.13	2061.85	2086.89	2112.25
Sept. 1.05	1758.62	1779.97	1801.62	1823.48	1845.63	1868.06	1890.76	1913.72	1936.97	1960.49	1984.27	2008.44	2032.79	2057.50	2082.47	2107.76	2133.37
March 1.06	1785.00	1806.67	1828.64	1850.83	1873.31	1896.08	1919.12	1942.43	1966.02	1989.90	2014.03	2038.57	2063.28	2088.36	2113.71	2139.38	2165.37
Sept. 1.06	1802.85	1824.74	1846.93	1869.34	1892.04	1915.04	1938.31	1961.85	1985.68	2009.80	2034.17	2058.96	2083.91	2109.24	2134.85	2160.77	2187.02
March 1.07	1829.89	1852.11	1874.63	1897.38	1920.42	1943.77	1967.38	1991.28	2015.47	2039.95	2064.68	2089.84	2115.17	2140.88	2166.87	2193.18	2219.83
Sept. 1.07	1852.81	1875.31	1898.11	1921.14	1944.47	1968.12	1992.02	2016.22	2040.71	2065.50	2090.54	2116.02	2141.66	2167.69	2194.01	2220.65	2247.63
March 1.08	1880.60	1903.44	1926.58	1949.96	1973.64	1997.64	2021.90	2046.46	2071.32	2096.48	2121.90	2147.76	2173.78	2200.21	2226.92	2253.96	2281.34
Sept. 1.08	1913.68	1936.92	1960.46	1984.26	2008.35	2032.77	2057.46	2082.45	2107.75	2133.35	2159.22	2185.53	2212.01	2238.91	2266.09	2293.60	2321.46
March 1.09	1956.98	1980.74	2004.82	2029.15	2053.79	2078.76	2104.01	2129.57	2155.44	2181.62	2208.07	2234.98	2262.06	2289.57	2317.36	2345.49	2373.98
Sept. 1.09	1991.40	2015.58	2040.08	2064.84	2089.91	2115.32	2141.01	2167.02	2193.35	2219.99	2246.90	2274.29	2301.84	2329.84	2358.12	2386.74	2415.73
										Control Point					Disc.		
										Max.					Max.		
										27	28	29	30	31			
Sept. 1.04	2106.29	2131.88	2157.75	2183.96	2210.53	2237.35	2264.53	2292.02	2319.85	2348.05	2376.21	2404.73	2433.61	2462.79			
March 1.05	2137.88	2163.86	2190.12	2216.72	2243.69	2270.91	2298.50	2326.40	2354.65	2383.27	2411.85	2440.80	2470.11	2499.73			
Sept. 1.05	2159.26	2185.50	2212.02	2238.89	2266.13	2293.62	2321.49	2349.66	2378.20	2407.10	2435.97	2465.21	2494.81	2524.73			
March 1.06	2191.65	2218.28	2245.20	2272.47	2300.12	2328.02	2356.31	2384.90	2413.87	2443.21	2473.51	2502.19	2532.23	2562.60			
Sept. 1.06	2213.57	2240.46	2267.65	2295.19	2323.12	2351.30	2379.87	2408.75	2438.01	2467.64	2497.24	2527.21	2557.58	2588.23			
March 1.07	2246.77	2274.07	2301.66	2329.62	2357.97	2386.57	2415.57	2444.88	2474.58	2504.65	2534.70	2565.12	2595.91	2627.05			
Sept. 1.07	2274.91	2302.55	2330.49	2358.80	2387.50	2416.46	2445.83	2475.50	2505.57	2536.02	2566.45	2597.25	2628.42	2659.88			
March 1.08	2309.03	2337.09	2365.45	2394.18	2423.31	2452.71	2482.52	2512.63	2543.15	2574.06	2604.96	2636.21	2667.85	2699.85			
Sept. 1.08	2349.64	2378.19	2407.05	2436.29	2465.93	2495.85	2526.18	2556.82	2587.88	2619.33	2650.76	2682.57	2714.77	2747.33			
March 1.09	2402.80	2432.00	2461.51	2491.41	2521.72	2552.32	2583.34	2614.67	2646.43	2678.59	2710.73	2743.26	2776.19	2809.49			
Sept. 1.09	2445.06	2474.77	2504.80	2535.23	2566.07	2597.21	2628.77	2660.66	2692.97	2725.70	2758.41	2791.51	2825.02	2858.90			

SCHEDULE C
ENGINEERING, LAND SURVEYING, AND ARCHITECTURE
BIMWEEKLY RATES OF PAY
(45 HOURS WEEK)

Architect 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
March 1 05	2098.69	2124.21	2150.01	2176.15	2202.55	2229.29	2256.37	2283.78	2311.51	2339.60	2368.03	2396.74	2425.88	2455.36	2485.13	2515.32	2545.87
Sept. 1 05	2119.68	2145.45	2171.51	2197.91	2224.58	2251.58	2278.93	2306.62	2334.63	2363.00	2391.71	2420.71	2450.14	2479.91	2509.98	2540.37	2571.33
March 1 06	2151.48	2177.63	2204.08	2230.88	2257.95	2285.35	2313.11	2341.22	2369.65	2398.45	2427.59	2457.02	2486.89	2517.11	2547.63	2578.58	2609.90
Sept. 1 06	2172.99	2199.41	2226.12	2253.19	2280.53	2308.20	2336.24	2364.63	2393.35	2422.43	2451.87	2481.59	2511.76	2542.28	2573.11	2604.37	2636.00
March 1 07	2205.58	2232.40	2259.51	2286.99	2314.74	2342.82	2371.28	2400.10	2429.25	2458.77	2488.65	2518.81	2549.44	2580.41	2611.71	2643.44	2675.54
Sept. 1 07	2223.20	2260.36	2287.81	2315.63	2343.73	2372.16	2400.98	2430.16	2459.68	2489.57	2519.82	2550.36	2581.37	2612.73	2644.42	2676.55	2709.05
March 1 08	2266.70	2294.27	2322.13	2350.36	2378.89	2407.74	2436.99	2466.61	2496.58	2526.91	2557.62	2588.62	2620.09	2651.92	2684.09	2716.70	2749.69
Sept. 1 08	2306.57	2334.62	2362.97	2391.70	2420.73	2450.09	2479.85	2509.99	2540.49	2571.35	2602.60	2634.15	2666.17	2698.56	2731.30	2764.48	2798.05
March 1 09	2358.76	2387.44	2416.43	2445.81	2475.50	2505.52	2535.96	2566.78	2597.97	2629.53	2661.48	2693.75	2726.49	2759.62	2793.10	2827.03	2861.36
Sept. 1 09	2400.24	2429.43	2458.93	2488.83	2519.04	2549.59	2580.56	2611.92	2643.66	2675.78	2708.29	2741.13	2774.44	2808.16	2842.22	2876.75	2911.68

Control
Point

Max. 21 22 23 24 25
Disc. Max.

March 1 05	2576.81	2608.14	2639.79	2671.86	2703.92	2736.37	2769.21	2802.43									
Sept. 1 05	2602.58	2634.22	2666.19	2698.58	2730.86	2763.73	2796.90	2830.45									
March 1 06	2641.62	2673.73	2706.18	2739.06	2771.92	2805.19	2838.85	2872.91									
Sept. 1 06	2668.04	2700.47	2733.24	2766.45	2799.64	2833.24	2867.24	2901.64									
March 1 07	2708.06	2740.98	2774.24	2807.95	2841.63	2875.74	2910.25	2945.16									
Sept. 1 07	2741.98	2775.31	2808.99	2843.12	2877.22	2911.76	2946.70	2982.05									
March 1 08	2783.11	2816.94	2851.12	2885.77	2920.38	2955.44	2990.90	3026.78									
Sept. 1 08	2832.06	2866.48	2901.26	2936.52	2971.74	3007.42	3043.50	3080.01									
March 1 09	2896.14	2931.33	2966.90	3002.96	3038.98	3075.46	3112.36	3149.70									
Sept. 1 09	2947.08	2982.89	3019.08	3055.77	3092.43	3129.55	3167.10	3205.10									

SCHEDULE C
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(45 HOURS/ WEEK)

Engineer 2
Land Surveyor
2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	2155.04	2181.22	2234.55	2234.55	2261.67	2289.13	2316.94	2345.09	2373.57	2402.40	2431.57	2461.11	2490.99	2521.24	2551.88	2582.86	2614.24
March 1/05	2187.37	2213.94	2240.84	2268.07	2295.60	2323.47	2351.69	2380.27	2409.17	2438.44	2468.04	2498.03	2528.35	2559.06	2590.16	2621.60	2653.45
Sept. 1/05	2209.24	2236.08	2263.25	2290.75	2318.56	2346.70	2375.21	2404.07	2433.26	2462.82	2492.72	2523.01	2553.63	2584.65	2616.06	2647.82	2679.98
March 1/06	2242.38	2269.62	2297.20	2325.11	2353.34	2381.90	2410.84	2440.13	2469.76	2499.76	2530.11	2560.86	2591.93	2623.42	2655.30	2687.54	2720.18
Sept. 1/06	2264.80	2292.32	2320.17	2348.36	2376.87	2405.72	2434.95	2464.53	2494.46	2524.76	2555.41	2586.47	2617.85	2649.65	2681.85	2714.42	2747.38
March 1/07	2298.77	2326.70	2354.97	2383.59	2412.52	2441.81	2471.47	2501.50	2531.88	2562.63	2593.74	2625.27	2657.12	2689.39	2722.08	2755.14	2788.59
Sept. 1/07	2327.56	2355.84	2384.47	2413.44	2442.74	2472.39	2502.43	2532.83	2563.59	2594.73	2626.23	2658.15	2690.40	2723.07	2756.17	2789.65	2823.52
March 1/08	2362.47	2391.18	2420.24	2449.64	2479.38	2509.48	2539.97	2570.82	2602.04	2633.65	2665.62	2698.02	2730.76	2763.92	2797.51	2831.49	2865.87
Sept. 1/08	2404.02	2433.24	2462.81	2492.72	2522.99	2553.62	2584.64	2616.03	2647.80	2679.97	2712.50	2745.47	2778.79	2812.53	2846.71	2881.29	2916.27
March 1/09	2458.41	2488.29	2518.53	2549.12	2580.07	2611.40	2643.12	2675.22	2707.71	2740.60	2773.87	2807.59	2841.66	2876.16	2911.12	2946.48	2982.25
Sept. 1/09	2501.65	2532.05	2562.82	2593.95	2625.45	2657.33	2689.61	2722.27	2755.33	2788.80	2822.66	2856.97	2891.64	2926.74	2962.32	2998.30	3034.70
Sept. 1/04	2645.99	2678.15	2710.67	2743.58	2776.90	2810.64	2844.78	2879.35	2913.89	2948.86	2984.24	3020.08					
March 1/05	2685.68	2718.32	2751.33	2784.73	2818.55	2852.80	2887.45	2922.54	2957.60	2993.09	3029.00	3065.38					
Sept. 1/05	2712.54	2745.50	2778.84	2812.58	2846.74	2881.33	2916.32	2951.77	2987.18	3023.02	3059.29	3096.03					
March 1/06	2786.68	2820.52	2854.77	2889.44	2924.55	2960.06	2996.05	3031.99	3068.37	3105.18	3142.47						
Sept. 1/06	2814.55	2848.73	2883.32	2918.33	2953.80	2989.66	3026.01	3062.31	3099.05	3136.23	3173.89						
March 1/07	2882.47	2856.77	2891.46	2926.57	2962.10	2998.11	3034.50	3071.40	3108.24	3145.54	3183.27	3221.50					
Sept. 1/07	2857.82	2892.55	2927.68	2963.23	2999.20	3035.66	3072.51	3109.87	3147.17	3184.94	3223.14	3261.85					
March 1/08	2900.69	2935.94	2971.60	3007.68	3044.19	3081.19	3118.60	3156.52	3194.38	3232.71	3271.49	3310.78					
Sept. 1/08	2951.71	2987.58	3023.86	3060.58	3097.73	3135.38	3173.45	3212.04	3250.56	3289.57	3329.03	3369.01					
March 1/09	3018.49	3055.17	3092.28	3129.83	3167.82	3206.32	3245.25	3284.71	3324.10	3364.00	3404.35	3445.23					
Sept. 1/09	3071.58	3108.90	3146.67	3184.88	3223.53	3262.71	3302.33	3342.48	3382.56	3423.16	3464.22	3505.82					

SCHEDULE C
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(45 HOURS/ WEEK)

Engineer 3
Architect 2
Land Survey Supervisor

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	2302.79	2330.76	2359.09	2387.73	2416.75	2446.11	2475.82	2505.86	2536.30	2567.09	2598.30	2629.81	2661.78	2694.12	2726.83	2759.97	2793.48
March 1/05	2337.33	2365.72	2394.48	2423.55	2453.00	2482.80	2512.96	2543.45	2574.34	2605.66	2637.27	2669.26	2701.71	2734.53	2767.73	2801.37	2835.38
Sept. 1/05	2360.70	2389.38	2418.42	2447.79	2477.53	2507.63	2538.09	2568.88	2600.08	2631.66	2663.64	2695.95	2728.73	2761.88	2795.41	2829.38	2863.73
March 1/06	2396.11	2425.22	2454.70	2484.51	2514.69	2545.24	2576.16	2607.41	2639.08	2671.13	2703.59	2736.39	2769.66	2803.31	2837.34	2871.82	2906.69
Sept. 1/06	2420.07	2449.47	2479.25	2509.36	2539.84	2570.69	2601.92	2633.48	2665.47	2697.84	2730.63	2763.75	2797.36	2831.34	2865.71	2900.54	2935.76
March 1/07	2456.37	2486.21	2516.44	2547.00	2577.94	2609.25	2640.95	2672.98	2705.45	2738.31	2771.59	2805.21	2839.32	2873.81	2908.70	2944.05	2979.80
Sept. 1/07	2487.14	2517.35	2547.96	2578.90	2610.23	2641.93	2674.03	2706.46	2739.34	2772.61	2806.30	2840.35	2874.88	2909.80	2945.13	2980.92	3017.12
March 1/08	2524.45	2555.11	2586.18	2617.58	2649.38	2681.56	2714.14	2747.06	2780.43	2814.20	2848.39	2882.96	2918.00	2953.45	2989.31	3025.63	3062.38
Sept. 1/08	2568.85	2600.05	2631.66	2663.62	2695.98	2728.72	2761.88	2795.37	2829.33	2863.70	2898.49	2933.66	2969.32	3005.39	3041.88	3078.84	3116.24
March 1/09	2626.97	2658.88	2691.20	2723.88	2756.98	2790.46	2824.37	2858.62	2893.34	2928.49	2964.07	3000.03	3036.50	3073.39	3110.70	3148.50	3186.75
Sept. 1/09	2673.17	2705.64	2738.53	2771.79	2805.47	2839.54	2874.04	2908.90	2944.23	2980.00	3016.20	3052.79	3089.90	3127.44	3165.41	3203.87	3242.80
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Disc. Point Max.		
Sept. 1/04	2827.42	2861.73	2896.50	2931.69	2967.27	3003.30	3039.80	3076.73	3114.08	3151.91	3189.73	3228.00	3266.73	3305.94			
March 1/05	2869.83	2904.66	2939.95	2975.67	3011.78	3048.35	3085.40	3122.88	3160.79	3199.19	3237.58	3276.42	3315.73	3355.53			
Sept. 1/05	2898.53	2933.71	2969.35	3005.43	3041.90	3078.83	3116.25	3154.11	3192.40	3231.18	3269.96	3309.18	3348.89	3389.09			
March 1/06	2942.01	2977.72	3013.89	3050.51	3087.53	3125.01	3162.99	3201.42	3240.29	3279.65	3319.01	3358.82	3399.12	3439.93			
Sept. 1/06	2971.43	3007.50	3044.03	3081.02	3118.41	3156.26	3194.62	3233.43	3272.69	3312.45	3352.20	3392.41	3433.11	3474.33			
March 1/07	3016.00	3052.61	3089.69	3127.24	3165.19	3203.60	3242.54	3281.93	3321.78	3362.14	3402.48	3443.30	3484.61	3526.44			
Sept. 1/07	3053.78	3090.84	3128.39	3166.41	3204.83	3243.73	3283.15	3323.04	3363.39	3404.25	3445.10	3486.43	3528.25	3570.61			
March 1/08	3099.59	3137.20	3175.32	3213.91	3252.90	3292.39	3332.40	3372.89	3413.84	3455.31	3496.78	3538.73	3581.17	3624.17			
Sept. 1/08	3154.10	3192.38	3231.17	3270.44	3310.11	3350.30	3391.01	3432.21	3473.88	3516.08	3558.28	3600.97	3644.15	3687.91			
March 1/09	3225.46	3264.61	3304.28	3344.43	3385.00	3426.10	3467.73	3509.86	3552.48	3595.63	3638.79	3682.44	3726.60	3771.35			
Sept. 1/09	3282.19	3322.03	3362.39	3403.25	3444.53	3486.36	3528.72	3571.59	3614.96	3658.87	3702.79	3747.21	3792.14	3837.68			

SCHEIDT & CO.
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(45 HOURS/WEEK)

Architect 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
March 1/05	2570.95	2602.06	2633.66	2665.68	2698.03	2730.82	2763.97	2797.55	2831.55	2865.92	2900.72	2935.94	2971.63	3007.69	3044.21	3081.19	3118.63
Sept. 1/05	2596.66	2628.08	2660.00	2692.34	2725.01	2758.13	2791.61	2825.53	2859.87	2894.58	2929.73	2965.30	3001.35	3037.77	3074.65	3112.00	3149.82
March 1/06	2635.61	2667.50	2699.90	2732.73	2765.89	2799.50	2833.48	2867.91	2902.77	2938.00	2973.68	3009.78	3046.37	3083.34	3120.77	3158.68	3197.07
Sept. 1/06	2661.97	2694.18	2726.90	2760.06	2793.55	2827.50	2861.81	2896.59	2931.80	2967.38	3003.42	3039.88	3076.83	3114.17	3151.98	3190.27	3229.04
March 1/07	2701.90	2734.59	2767.80	2801.46	2835.45	2869.91	2904.74	2940.04	2975.78	3011.89	3048.47	3085.48	3122.98	3160.88	3199.26	3238.12	3277.48
Sept. 1/07	2735.74	2768.84	2802.47	2836.55	2870.96	2905.86	2941.12	2976.86	3013.05	3049.61	3086.65	3124.13	3162.10	3200.47	3239.33	3278.68	3318.53
March 1/08	2776.78	2810.37	2844.51	2879.10	2914.02	2949.45	2985.24	3021.51	3058.25	3095.35	3132.95	3170.99	3209.53	3248.48	3287.92	3327.86	3368.31
Sept. 1/08	2825.62	2859.80	2894.54	2929.74	2965.27	3001.32	3037.74	3074.65	3112.04	3149.79	3188.05	3226.76	3265.98	3305.61	3345.75	3386.39	3427.55
March 1/09	2889.55	2924.50	2960.03	2996.03	3032.36	3069.23	3106.47	3144.21	3182.45	3221.05	3260.18	3299.77	3339.87	3380.40	3421.45	3463.01	3505.10
Sept. 1/09	2940.37	2975.94	3012.09	3048.72	3085.69	3123.21	3161.11	3199.51	3238.42	3277.70	3317.52	3357.81	3398.61	3439.85	3481.63	3523.92	3566.75
Control Point Max.																	
Disc. Max.																	
March 1/05	3156.52	3194.83	3233.66	3272.95	3312.67	3352.94	3393.16	3433.89	3475.12	3516.79							
Sept. 1/05	3188.09	3226.78	3266.00	3305.68	3345.80	3386.47	3427.09	3468.23	3509.87	3551.96							
March 1/06	3235.91	3275.18	3314.99	3355.27	3395.99	3437.27	3478.50	3520.25	3562.52	3605.24							
Sept. 1/06	3268.27	3307.93	3348.14	3388.82	3429.95	3471.64	3513.29	3555.45	3598.15	3641.29							
March 1/07	3317.29	3357.55	3398.36	3439.65	3481.40	3523.71	3565.99	3608.78	3652.12	3695.91							
Sept. 1/07	3358.84	3399.60	3440.92	3482.73	3525.00	3567.84	3610.65	3653.98	3697.86	3742.20							
March 1/08	3409.22	3450.59	3492.53	3534.97	3577.88	3621.36	3664.81	3708.79	3753.33	3798.33							
Sept. 1/08	3469.18	3511.28	3553.93	3597.14	3640.81	3685.05	3729.27	3774.02	3819.34	3865.13							
March 1/09	3547.67	3590.72	3634.37	3678.53	3723.18	3768.42	3813.65	3859.41	3905.75	3952.58							
Sept. 1/09	3610.07	3653.87	3698.29	3743.23	3788.66	3834.70	3880.72	3927.29	3974.44	4022.10							

SCHEDULE C
ENGINEERING, LAND SURVEYING AND ARCHITECTURE
BIWEEKLY RATES OF PAY
(45 HOURS/ WEEK)

Engineer 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sept. 1/04	2815.20	2849.42	2884.02	2919.03	2954.49	2990.38	3026.70	3063.46	3100.70	3138.33	3176.47	3215.05	3254.09	3293.62	3333.63	3374.11	3415.09
March 1/05	2857.43	2892.16	2927.28	2962.82	2998.81	3035.24	3072.10	3109.41	3147.21	3185.40	3224.12	3263.28	3302.90	3343.02	3383.63	3424.72	3466.32
Sept. 1/05	2886.00	2921.08	2956.55	2992.45	3028.80	3065.59	3102.82	3140.50	3178.68	3217.25	3256.36	3295.91	3335.93	3376.45	3417.47	3458.97	3500.98
March 1/06	2929.29	2964.90	3000.90	3037.34	3074.23	3111.57	3149.36	3187.61	3226.36	3265.51	3305.21	3345.35	3385.97	3427.10	3468.73	3510.85	3553.49
Sept. 1/06	2958.58	2994.55	3030.91	3067.71	3104.97	3142.69	3180.85	3219.49	3258.62	3298.17	3338.26	3378.80	3419.83	3461.37	3503.42	3545.96	3589.02
March 1/07	3002.96	3039.47	3076.37	3113.73	3151.54	3189.83	3228.56	3267.78	3307.50	3347.64	3388.33	3429.48	3471.13	3513.29	3555.97	3599.15	3642.86
Sept. 1/07	3040.57	3077.54	3114.90	3152.73	3191.01	3229.78	3269.00	3308.71	3348.93	3389.57	3430.77	3472.43	3514.61	3557.29	3600.51	3644.23	3688.49
March 1/08	3086.18	3123.70	3161.62	3200.02	3238.88	3278.23	3318.04	3358.34	3399.16	3440.41	3482.23	3524.52	3567.33	3610.65	3654.52	3698.89	3743.82
Sept. 1/08	3140.46	3178.64	3217.23	3256.30	3295.84	3335.89	3376.40	3417.41	3458.94	3500.92	3543.47	3586.51	3630.07	3674.15	3718.79	3763.94	3809.66
March 1/09	3211.51	3250.56	3290.02	3329.97	3370.41	3411.37	3452.79	3494.73	3537.20	3580.13	3623.64	3667.66	3712.20	3757.28	3802.93	3849.10	3895.85
Sept. 1/09	3267.99	3307.73	3347.88	3388.54	3429.69	3471.37	3513.52	3556.19	3599.41	3643.10	3687.37	3732.17	3777.49	3823.36	3869.81	3916.80	3964.37

Control	Point	Disc.
	Max.	Max.

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Sept. 1/04	3456.58	3498.57	3541.04	3584.05	3627.56	3671.66	3715.71	3760.30	3805.41	3851.07
March 1/05	3508.43	3551.05	3594.16	3637.81	3681.97	3726.73	3771.45	3816.70	3862.49	3908.84
Sept. 1/05	3543.51	3586.56	3630.10	3674.19	3718.79	3764.00	3809.16	3854.87	3901.11	3947.93
March 1/06	3596.66	3640.36	3684.55	3729.30	3774.57	3820.46	3866.30	3912.69	3959.63	4007.15
Sept. 1/06	3632.63	3676.76	3721.40	3766.59	3812.32	3858.66	3904.96	3951.82	3999.23	4047.22
March 1/07	3687.12	3731.91	3777.22	3823.09	3869.50	3916.54	3963.53	4011.10	4059.22	4107.93
Sept. 1/07	3733.30	3778.65	3824.53	3870.97	3917.97	3965.59	4013.17	4061.34	4110.06	4159.38
March 1/08	3789.30	3835.33	3881.90	3929.03	3976.74	4025.07	4073.37	4122.26	4171.71	4221.77
Sept. 1/08	3855.94	3902.78	3950.17	3998.13	4046.68	4095.86	4145.01	4194.76	4245.08	4296.02
March 1/09	3943.18	3991.08	4039.54	4088.59	4138.24	4188.53	4238.79	4289.67	4341.13	4393.22
Sept. 1/09	4012.53	4061.27	4110.59	4160.50	4211.02	4262.20	4313.34	4365.12	4417.48	4470.49

LETTER OF INFORMATION

Date: March 17, 1999

Mr. Walter Belyea
Regional Representative Negotiator
The Professional Institute of the Public Service of Canada
1718 Argyle Street, Suite 730
Halifax, N. S.
B3J 3N6

DEAR MR. BELYEA:

Re: Deferred Salary Leave Plan

This letter confirms that the Deferred Salary Leave Plan developed and implemented through Board of Management Minute 89-0548 will apply to members of the Engineering, Land Surveying and Architecture; Agriculture and Veterinary groups effective date of signing of the new collective agreement.

This letter is printed with the collective agreement for information purposes.

Yours truly,

René Fournier
Labour Relations Officer

RF/sfh

SCHEDULE D

EDUCATIONAL LEAVE PROVISIONS

.01 An employee must have completed the probationary period before being considered for educational leave.

.02 (1) An employee on educational leave may be granted financial assistance which may include all or a portion of the following costs: employee salary, tuition, travel expenses, meals and lodging, books, registration or examination fees, and any other related legitimate expenses.

(2) An employee who is granted Long Term or Special Educational Leave, must sign a non-interest bearing promissory note for the amount of financial assistance received excluding the costs of salary of a replacement employee, and a Return Service Agreement.

(3) The period of Return Service specified in a Return Service Agreement is to be for a minimum period of 12 months, or equal to the length of the education leave granted if greater.

(4) Where an employee does not complete the Return Service Agreement, the promissory note is credited with an amount that bears the same ratio to the cost of the training as the completed service bears to the total Return Service Agreement. The remaining balance of the promissory note will be processed for collection unless waived.

(5) An employee who does not satisfactorily complete the course or training ceases to be entitled to financial assistance but must fulfill any financial and return service commitments on a pro-rata basis. This requirement may be waived where the failure to satisfactorily complete the course or training was due to a cause beyond the employee's control.

.03 (1) An employee on educational leave is eligible to accumulate sick and vacation leave credits. No carry over of vacation leave credits is permitted where educational leave is granted for a period of 12 months or more.

(2) A merit increase cannot be granted to an employee on long term or special educational leave but may be granted effective the first day of the month in which the employee returns to work.

.04 (1) In determining the amount of financial assistance to be paid by the Employer, the percentage figure derived from the attached points guide may be applied to all or any part of the items included in the total financial assistance requested. The points guide must be used to calculate the proportion of salary to be reimbursed while on long term or special educational leave.

(2) Where an employee on educational leave receives other financial assistance from the Province which need not be repaid, the benefits under this educational leave policy may be reduced accordingly.

.05 (1) Short Term Educational Leave may be granted for the purpose of taking professional, technical or skills training where the employee will be absent from work for a period of 30 working days or less.

(2) Expenses for transportation, board and lodging cannot exceed the maximum allowance permitted in the Travel Directive.

.06 (1) An employee may be granted a Tuition Refund upon successful completion of courses that do not require the employee to be absent from work, or require only brief absences.

(2) Where an employee is eligible for a Tuition Refund, the employee may also be granted:

(a) leave of absence with pay for the purpose of writing examinations;

(b) payment of expenses of writing the examinations;

(c) payment of travelling expenses in accordance with the Travel Directives.

.07 (1) An employee may be granted Long Term Educational Leave for the purpose of taking professional, technical or skills training where the employee will be absent from work for a period in excess of 30 working days.

(2) An employee may be granted financial assistance to help cover the cost of the following expenses:

(a) Tuition, where the claim is supported by a receipt.

(b) Travel expenses to and from the place of training once during the period of educational leave, in accordance with the Travel Directives.

(c) Books.

(d) Other agreed expenses directly related to the proposed course or training.

.08 (1) An employee may be granted Special Educational Leave when selected by Government to attend École nationale d'administration, École nationale d'administration publique, National Defence College or a similar institution.

(2) Subject to .04 an employee may be granted financial assistance to help cover the following expenses:

(a) Tuition, where the claim is supported by a receipt.

(b) Travel expenses to and from the place of training once during the period of educational leave, in accordance with the Travel Directives.

(c) Other agreed upon expenses directly related to the course of training.

POINTS GUIDE

The following table is intended for use as a guideline in determining the amount of financial assistance received by the employee. The application may be awarded 1, 2 or 3 points under each of the three columns. The points awarded under each column are added to the total number of points for the application. The maximum financial assistance received by the employee is determined by applying the appropriate percentage for the table to the total cost of the proposed training. For example, if an application was awarded 2 under each of columns 1, 2 and 3 respectively, this would be a total of 6 points. Applying the percentage guide the employee would be eligible to receive a maximum of 60% of salary and all other expenses to which the department and/or Board of Management may wish to apply the formula. A copy of the completed points guide must be attached to each application for Educational Leave.

Where the application under consideration is for developmental purposes as a result of a career plan for the employee, the criteria in the Points Guide may be interpreted to refer to the proposed job or duties rather than the employee's present job.

Relationship Between Job Duties and Proposed Training	Main Beneficiary of Proposed Training	Need for Proposed Training
1. Useful but not directly related	Mostly employee	Employee needs to attain minimum educational standards of present job
2. Generally related to duties of employee	Equally between employee and organization	Employee needs to keep up with new knowledge and techniques
3. Very specifically related to major portion of employee's duties.	Mostly organization	New or potential duties or responsibilities require this training for efficient operation of program
	Points	% of Salary
	0 - 3	0%
	4	40%
	5	50%
	6	60%
	7	80%
	8	90%
	9	100%

SCHEDULE E
PRE RETIREMENT LEAVE PLAN

**THE NUMBER OF DAYS RETIREMENT ALLOWANCE CREDIT
WHICH MAY BE USED AS LEAVE BEFORE RETIREMENT
INSTEAD OF TAKEN IN CASH AT TIME OF RETIREMENT
- CHOICE AT EMPLOYEE'S OPTION**

NO. DAYS ENTITLEMENT AT RETIREMENT	NUMBER OF YEARS PRIOR TO RETIREMENT				
	5	4	3	2	1
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	14	20	34
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

1. Any retirement allowance days not used in the year in which they could have been may be carried over for use in any subsequent year.
2. Retirement allowance days not used at the date of retirement will be paid in cash.
3. In order to allow for orderly work scheduling, a request to use retirement allowance days should be submitted to the employee's supervisor twice as many working days in advance as the number of retirement allowance days being requested, eg. a request to use 25 days should be submitted at least 50 days in advance.
4. A person must compensate the Province for retirement leave which was taken but which the person was not eligible to receive, and the amount of the compensation is to be calculated using the employee's rate of pay at termination.
5. Retirement allowance days may be taken in the calendar year in which the entitlement provision applies.

GUIDELINES FOR PROGRESSION

The guidelines for progression established by the Employer are attached hereto for information purposes.

Guidelines for progression through the pay range (effective on the employee's anniversary date):

ENGINEER 1 (Group 1)

- | | |
|--|--|
| • new university graduate in engineering | • step 1 |
| • after 1 year | • may receive up to four steps |
| • after 2 years | • may receive up to four steps; at the discretion of the deputy head or designate, an additional increase of four steps may be granted |
| • after 3 years | • may receive up to four steps |
| • after 4 years | • may receive up to four steps; at the discretion of the deputy head or designate, an additional increase of four steps may be granted |
| • after 5 years | • may receive up to two steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to Engineer 2 - Group 3 may be granted with a promotional increase of four steps |

AGRICULTURIST 1/HOME ECONOMIST 1 (Group 1)

- | | |
|--|--|
| • new university graduate with major course work in agriculture/home economics | • step 1
• step 1 |
| • after 1 year | • may receive up to four (4) steps |
| • after 2 years | • may receive up to four (4) steps |
| • after 3 years | • may receive up to four (4) steps; at the discretion of the deputy head or designate, an additional increase of four (4) steps may be granted |
| • after 4 years | • may receive up to four (4) steps |
| • after 5 years | • may receive up to two (2) steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to Home Economist 2/Agriculturist 2 - Group 2 may be granted with a promotional increase of four (4) steps |

LAND SURVEYOR I (Group 1)

- new graduate from a recognized survey school and completion of training and experience as an articles surveying pupil
- after 1 year
- after 2 years
- after 3 years
- after 4 years
- after 5 years
- step 1
- may receive up to four steps
- may receive up to four steps; at the discretion of the deputy head or designate, an additional increase of four steps may be granted
- may receive up to four steps
- may receive up to four steps; at the discretion of the deputy head or designate, an additional increase of four steps may be granted
- may receive up to two steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to Land Surveyor 2 - Group 3 may be granted with a promotional increase of four steps

ARCHITECT 1 (Group 2)

- new graduate with experience
- after 1 year
- after 2 years
- after 3 years
- step 4
- may receive up to four (4) steps
- may receive up to four (4) steps
- may receive up to four (4) steps in pay range; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to Architect 2 - Group 4 may be granted with a promotional increase of four (4) steps

NAVAL ARCHITECT (Group 3)

- new hire
- step 10

VETERINARIAN I (Group 2)

- new graduate from a university of recognized standing in veterinary medicine
- after 1 year
- after 2 years
- step 10
- may receive up to four (4) steps
- may receive up to four (4) steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to Veterinarian 2 - Group 4 may be granted with a promotional increase of four (4) steps

VETERINARIAN II (Group 4)

- after three years (2 as a Veterinarian I)
- may receive up to four (4) steps

APPENDIX "A"

COMMON ANNIVERSARY DATE ADJUSTMENT FORMULA

The following guidelines established by the Employer are attached hereto for information purposes only and are not to be considered part of this collective agreement.

NOTES:

- the adjustment formula is based on a merit increase of two increments 2.4%
- an employee's rate of pay must be at a pay increment on the pay plan (no off-step pay)
- based on a 2.4% annual merit increase, it is assumed that employees earn the increase at a rate of 0.2% per month
- because employees must be paid on step, the formula adjusts the 0.2% per month amount to place the rate of pay on step
- in the formula example the common anniversary date is deemed to be April 1

Previous Anniversary Date of Employee	No. of Months Since Last Merit Increase	Pro-rated Increase @ 0.2% Per Month	Actual pay Increment Eligibility at April 1
April	12	2.4	2.4
May	11	2.2	2.4
June	10	2.0	2.4
July	9	1.8	2.4
August	8	1.6	1.2
September	7	1.4	1.2
October	6	1.2	1.2
November	5	1.0	1.2
December	4	0.8	0
January	3	0.6	0
February	2	0.4	0
March	1	0.2	0

Nouveau Brunswick

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA**



GROUPE : AGRICULTURE

VÉTÉRINAIRES

INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES

DATE D'EXPIRATION : le 28 février 2010



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA**

GROUPE : AGRICULTURE

VÉTÉRINAIRES

INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES

DATE D'EXPIRATION : le 28 février 2010

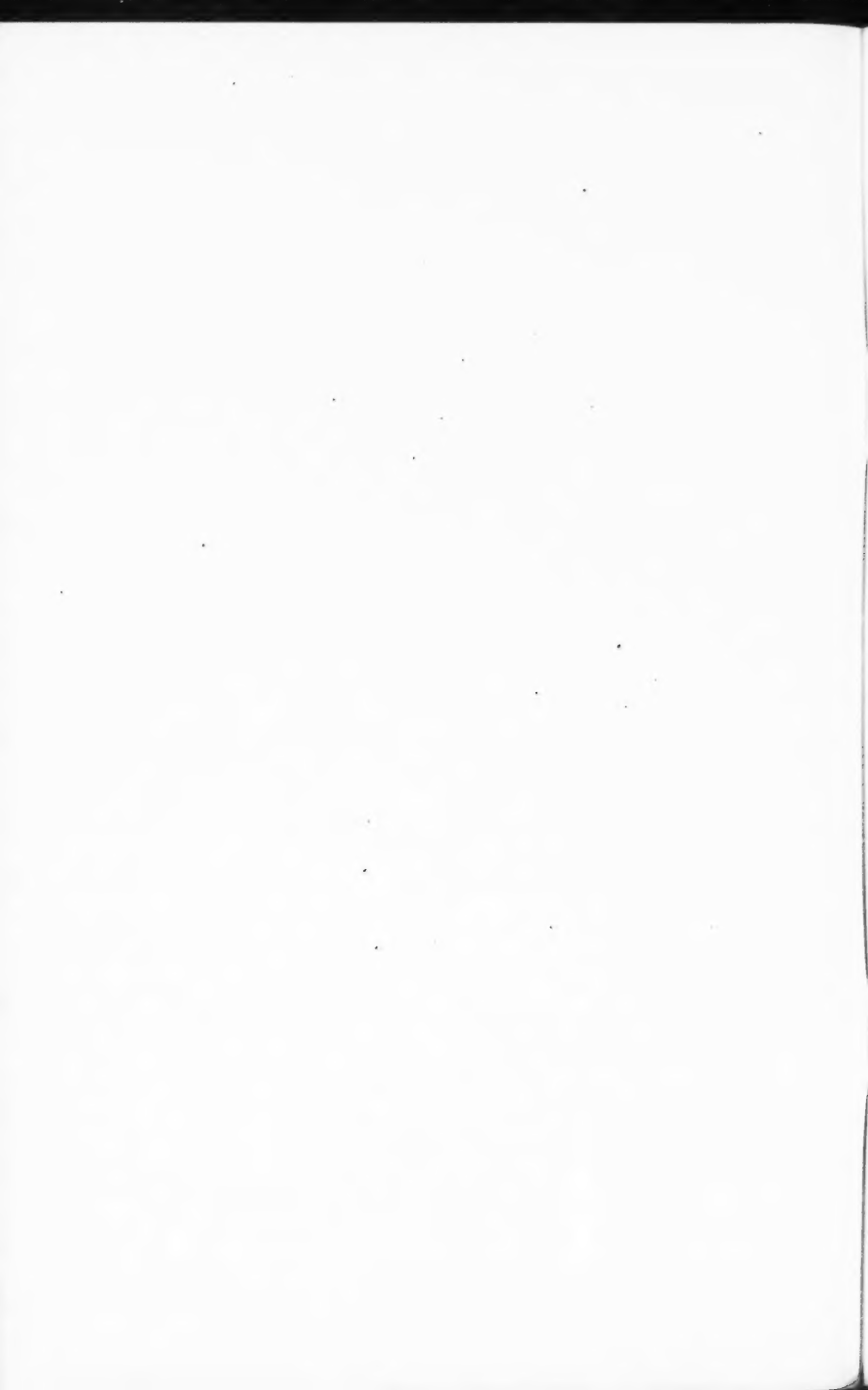


Table des matières

Article	Page
PRÉAMBULE :	1
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION	2
ARTICLE 3 – LOIS À VENIR	2
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ PROVINCIALE	3
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DE L'INSTITUT	3
ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS	4
ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION	5
ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUTS	5
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	5
ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS	6
ARTICLE 13 – ARBITRAGE	8
ARTICLE 14 – DISCIPLINE	8
ARTICLE 15 – DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYÉ	9
ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS	9
ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL	10
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL	11
ARTICLE 19 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS	13
ARTICLE 20 – SALAIRE MAJORÉ	15
ARTICLE 21 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES	16
ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS	16
ARTICLE 23 – CONGÉS ANNUELS	17
ARTICLE 24 – CONGÉS DE MALADIE	18
ARTICLE 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ	19
ARTICLE 26 – CONGÉS PARENTAL	21
ARTICLE 27 – CONGÉS D'AUDIENCE	21
ARTICLE 28 – CONGÉS <u>DE DEUIL</u> / CONGÉS <u>D'URGENCE</u>	22
ARTICLE 29 – CONGÉS DE PORTEUR	23
ARTICLE 30 – CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'INSTITUT	23
ARTICLE 31 – CONGÉS D'ÉTUDES	24
ARTICLE 32 – AUTRES CONGÉS	25
ARTICLE 33 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	25
ARTICLE 34 – PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS	26
ARTICLE 35 – ALLOCATION DE RETRAITE	27
ARTICLE 36 – TRANSFERT D'AVANTAGES	28
ARTICLE 37 – HARCÈLEMENT	28
ARTICLE 38 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	28
ARTICLE 39 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	29
ARTICLE 40 – SOUS-TRAITANCE	30
ARTICLE 41- ANCIENNETÉ	31
ARTICLE 42 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	32
ARTICLE 43 – SURTEMPS	32
ARTICLE 44 – SERVICE DE RÉSERVE	33
ARTICLE 45 – DURÉE ET CESSATION	33
ANNEXE A	35
ANNEXE B	49
ANNEXE C	55
LETTRE D'INFORMATION	61
ANNEXE D	62
ANNEXE E	65
LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À L'AVANCEMENT	67
ANNEXE A	70



LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 26 mai 2006.

ENTRE : L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, ci-après appelé « l'Institut », partie de première part;

ET : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représentée par le Conseil de gestion, ci-après appelé l'« Employeur », partie de seconde part.

PRÉAMBULE :

COMMUN

Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses et mutuellement profitables entre l'Employeur, les employés et l'Institut et de prévoir certaines conditions d'emploi ayant trait à la rémunération, aux heures de travail, aux avantages sociaux des employés et aux conditions générales de travail des employés visés par la convention.

Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer la qualité des services publics du Nouveau-Brunswick, de maintenir des normes professionnelles et de promouvoir le bien-être et l'augmentation de l'efficacité de ses employés de façon à assurer un service efficace à la population du Nouveau-Brunswick. En conséquence, les parties à la présente convention sont résolues à établir, dans le cadre des mesures législatives, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux des services publics où des membres de l'unité de négociation sont employés.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

COMMUN

Aux fins de la présente convention -

1.01 « **Institut** » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

1.02 « **Unité de négociation** » désigne tous les employés de l'Employeur du groupe des ingénieurs, des arpenteurs-géomètres et des architectes, du groupe de l'agriculture et du groupe des vétérinaires, catégorie scientifique et professionnelle.

1.03 « **Employé** » désigne une personne embauchée par l'Employeur pour assumer les fonctions normalement remplies par des employés nommés à l'une des classes qu'englobe la présente unité, en excluant :

a) une personne qui n'est pas habituellement tenue de travailler plus d'un tiers (1/3) du nombre d'heures prévues comme représentant la semaine normale de travail;

b) une personne embauchée en tant que surnuméraire ou à titre temporaire, à moins qu'elle n'ait été embauchée à ce titre pendant une période continue de six (6) mois ou plus; et

c) une personne embauchée pour exercer des fonctions administratives ou confidentielles.

1.04 « **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef de la province représentée par le Conseil de gestion et comprend toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil de gestion.

1.05 « **Employé mis en disponibilité** » désigne un employé dont l'emploi a pris fin en raison d'un manque de travail ou à cause de la discontinuation d'une fonction.

- 1.06 « **Congé autorisé** » signifie la permission de s'absenter du travail.
- 1.07 « **Stage** » signifie le stage prévu dans la *Loi sur la Fonction publique*.
- 1.08 Si les expressions utilisées dans la présente convention sont définies dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, elles ont le même sens que leur donne cette loi.
- 1.09 « **Point de contrôle maximum** » - Le point dans une échelle de salaires qui représente la rémunération de base maximale pour un poste.
- 1.10 « **Maximum discrétionnaire** » - Le point dans une échelle de salaires qui est situé entre le point de contrôle maximum et le maximum alloué pour les augmentations réoctroyables.
- 1.11 « **Augmentation au mérite** » - Le rajustement du traitement d'un employé basé sur une évaluation du rendement documentée conformément aux lignes directrices relatives à l'avancement ci-annexées.
- 1.12 « **Augmentations réoctroyables** » - Paiements temporaires autorisés à la discrétion du sous-ministre.
- 1.13 « **Augmentation de traitement** » - Un échelon dans l'échelle de salaires.
- 1.14 « **Salaire horaire** » - désigne le salaire bimensuel d'un employé à temps plein, divisé par 72,5, comme le précise l'Annexe A.
- 1.15 « **Taux et demi** » - désigne le salaire horaire de l'employé multiplié au taux et demi.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

COMMUN

- 2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, à l'Institut, aux employés et à l'Employeur.

ARTICLE 3 – LOIS À VENIR

COMMUN

- 3.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant à des fonctionnaires visés par la présente convention rend nulle et non avenue une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente convention doivent négocier, s'il y a lieu, une disposition acceptable de part et d'autre pour remplacer la disposition ainsi rendue nulle et non avenue.
- 3.02 Lorsqu'une disposition de la présente convention entre en conflit avec les dispositions d'une loi ou d'un règlement publics de la province, les dispositions de la loi ou du règlement publics prévalent.

ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE

COMMUN

4.01 L'Employeur reconnaît l'Institut comme l'unique agent négociateur de tous les employés désignés dans les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéros 009 PS 1j, 070 PS 1c 1a et 073 PS 1 c (2V), rendue par la Commission du travail et de l'emploi, ceci englobant tous les employés de l'Employeur qui appartiennent au groupe des ingénieurs, des arpenteurs-géomètres et des architectes de la catégorie scientifique et professionnelle, au groupe de l'agriculture et au groupe des vétérinaires.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ PROVINCIALE

COMMUN

5.01 a) Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter de façon à astreindre l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à une instruction, à une directive ou à un règlement donné ou fait au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick pour promouvoir la santé, la sûreté ou la sécurité de la population de la province.

b) Aux fins de l'alinéa a) susmentionné, tout décret du lieutenant-gouverneur en conseil est la preuve concluante des questions donné ou fait par ou pour le gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick pour promouvoir la santé, la sûreté ou la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

COMMUN

6.01 L'Institut reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et de l'autorité que l'Employeur n'aura pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DE L'INSTITUT

COMMUN

7.01 L'Employeur doit, à titre de condition d'emploi, retenir du traitement mensuel de tous les employés de l'unité de négociation, un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire de l'Institut.

7.02 Le paragraphe 7.01 s'appliqueront aux employés actuels et les retenues mensuelles effectuées sur le traitement de chaque nouvel employé débiteront avec le premier mois complet d'emploi.

7.03 Les sommes retenues conformément au présent article sont remises au bureau national de l'Institut avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. L'Institut tiendra l'Employeur au courant de l'adresse de son siège social.

7.04 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, l'Institut doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué continue d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis donné par écrit à l'Employeur et signé par le président de l'Institut; après quoi, ce nouveau montant constitue le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. L'avis écrit doit être fourni au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur du changement.

7.05 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par l'Institut comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres de l'Institut, et les sommes ainsi retenues des non-membres de l'Institut doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien de l'Institut.

7.06 L'Institut consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

7.07 L'Institut assume l'entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues du traitement des employés et remises au bureau national de l'Institut en application du présent article.

ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS

COMMUN

8.01 Toute la correspondance issue de l'application, de l'administration ou de l'interprétation de la présente convention collective sera transmise de la façon suivante :

À destination de l'Employeur :

Sous-ministre adjoint

Bureau des ressources humaines

Sérvices des relations de travail

C.P. 6000

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

E3B 5H1

À destination de l'Institut :

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

1718, rue Argyle, pièce 610

Halifax (Nouvelle-Écosse)

B3J 3N6

8.02 L'Employeur doit faire imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la convention dans les deux langues officielles pour que chaque employé de l'unité de négociation puisse en avoir un exemplaire dans un délai raisonnable après la signature de la présente convention.

8.03 a) L'Employeur doit dresser une liste des employés de l'unité de négociation et il doit mettre cette liste à la disposition de l'Institut pendant le mois de janvier de chaque année.

b) L'Employeur doit fournir les nom et adresse de tous les nouveaux employés faisant partie de l'unité de négociation dans les 30 jours qui suivent la date de leur entrée en fonction.

8.04 La liste des employés doit comporter la classe, l'échelon salarial et la date d'entrée en service de chaque employé, le lieu de travail de chaque employé.

8.05 Sur demande de l'Institut, l'Employeur doit fournir une copie des descriptions de classes d'emploi auxquelles appartiennent les employés de l'unité de négociation en cause.

8.06 L'Employeur reconnaît son obligation de mettre à la disposition des employés toute politique touchant leurs conditions d'emploi.

8.07 a) **Descriptions de tâches** - Sur présentation d'une demande écrite, un employé doit recevoir une description à jour des fonctions et responsabilités de son poste.

b) **Description d'emploi** - L'Employeur doit fournir à chaque nouvel employé la description d'emploi relative à son emploi, un organigramme et une description détaillée du régime de retraite et des régimes d'assurance offerts. Toute modification apportée à ces documents doit être communiquée par écrit aux employés.

8.08 Directives

a) L'Employeur doit fournir à l'Institut les modifications au Système de manuel d'administration, à mesure que les directives sont approuvées ou révisées.

b) Un employé peut sur demande avoir accès aux directives approuvées par le Conseil de gestion et insérées dans le Système de manuel d'administration.

8.09 L'Employeur doit aviser l'Institut de toute entrée en service et de toute cessation d'emploi d'employés appartenant à l'unité de négociation dans les trente (30) jours qui suivent de tels changements.

8.10 **Tableaux d'affichage** - L'Employeur doit réserver à l'Institut un espace aux tableaux d'affichage situés dans des endroits accessibles aux employés pourvu que l'usage de ces tableaux soit limité à la diffusion d'informations concernant les affaires de l'Institut, les réunions, les activités sociales et les rapports des divers comités de l'Institut.

ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION

COMMUN

9.01 Aucune discrimination ne doit être exercée à l'égard d'un employé pour raison de race, de couleur, de religion, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle, de sexe, d'adhésion ou de non-adhésion à l'Institut, ou d'adhésion politique.

ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUTS

COMMUN

10.01 Conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, aucune grève, aucun débrayage ni aucun lock-out ne doit être déclenché pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

COMMUN

11.01 a) Il sera constitué un Comité consultatif des relations Employeur-employés composé d'au moins trois (3) représentants de l'Institut et d'au moins trois (3) représentants de l'Employeur. À la condition que la représentation égale soit maintenue, les parties peuvent, d'un commun accord, ajouter des membres supplémentaires au comité.

b) À la demande de l'une des parties, des comités des relations Employeur-employés sont constitués au niveau des ministères avec un nombre de représentants égal de l'Employeur et de l'Institut.

11.02 Dans un délai de 30 jours après la signature de la présente convention, chaque partie doit signaler à l'autre partie les noms de ses membres qui siègent au Comité consultatif des relations Employeur-employés, sous réserve que l'une ou l'autre des parties puisse ajouter ou remplacer des membres.

11.03 Le Comité se réunit sur convocation des membres de l'une ou l'autre des parties aux moments et aux endroits mutuellement convenus.

11.04 Le Comité doit établir ses propres procédures et chaque partie doit assumer les dépenses de ses propres représentants au Comité, sous réserve qu'aucun employé ne perde de traitement à cause de sa participation à des réunions du Comité, lorsque celles-ci se tiennent pendant les heures de travail.

11.05 Le comité doit traiter de questions d'intérêt commun en vue de favoriser l'existence de relations harmonieuses entre l'Employeur, l'Institut et ses membres.

ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

COMMUN

12.01 **Définition d'un grief** - Un grief est un litige ou un différend d'opinion concernant une des questions suivantes :

a) l'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé d'une disposition de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale connexe;

b) une mesure disciplinaire résultant en une suspension, un congédiement ou une peine pécuniaire en vertu de l'article 14 de la présente convention;

c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou autre mesure émise par l'Employeur et concernant les modalités et les conditions de travail;

d) par suite d'un événement ou d'une chose influant sur les modalités et les conditions d'emploi, autre qu'une disposition figurant aux trois alinéas précédents, à propos de laquelle aucune procédure administrative de réparation n'est prévue aux termes ou en application d'une loi adoptée par la Législature

12.02 Lorsqu'un employé s'estime lésé, il doit discuter la question avec le directeur avant d'entreprendre la première étape de la procédure applicable aux griefs.

12.03 Lorsqu'un employé prétend avoir un grief tel que défini au paragraphe 12.01 ci-dessus et que l'employé a obtenu le consentement écrit de l'Institut ou de ses délégués, la procédure suivante doit s'appliquer :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief, l'employé peut présenter son grief par écrit sur la formule fournie par la Commission du travail et de l'emploi à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief de la part de la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a présenté son grief au deuxième palier, l'employé peut passer à la troisième étape.

TROISIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la deuxième étape, l'employé peut présenter son grief par écrit en l'envoyant par courrier recommandé au sous-ministre du ministère où il travaille. Toute proposition de règlement du grief présentée à la première et à la deuxième étape ainsi que toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de sa présentation au sous-ministre. Le sous-ministre doit répondre par écrit à l'employé dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le grief lui aura été présenté. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant du grief de la part du sous-ministre dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a présenté son grief au sous-ministre, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 13 de la présente convention collective, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date à laquelle il aurait dû recevoir une réponse satisfaisante de la part du sous-ministre.

12.04 Tout différend ou tout grief qui intéresse directement l'Institut et l'Employeur peut être soumis à la troisième étape par l'Institut.

(i) L'Employeur peut présenter un grief conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en faisant parvenir un avis par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, au représentant régional de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

(ii) Les parties doivent immédiatement nommer un arbitre pour entendre et juger sur la divergence ou l'allégation. Si les parties font défaut de nommer un arbitre dans un délai de sept (7) jours de la date à laquelle l'Institut a reçu le grief, la nomination sera faite, à la demande écrite de l'une ou l'autre des deux parties, par le président de la Commission du travail et de l'emploi.

(iii) L'arbitre doit entendre et juger sur la divergence ou l'allégation et rendre une décision. La décision est finale et engage les parties et tout employé ainsi touché.

12.05 Dans tout cas où l'employé présente son grief ou dans tout cas où se tient l'audience d'un grief à un palier quelconque, l'employé peut, à sa discrétion, être accompagné d'un représentant de l'Institut.

12.06 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre des procédures qui précèdent, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé avoir été abandonné et on ne peut le rouvrir.

12.07 Tous les délais fixés en application du présent article peuvent être prolongés d'un commun accord par écrit entre l'Institut ou son représentant et l'Employeur ou son représentant.

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

COMMUN

13.01 Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et ses règlements régissant l'arbitrage des griefs s'appliquent aux griefs soumis en application des dispositions de la présente convention.

13.02 Pour toute question renvoyée à l'arbitrage, y compris celles découlant d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier les peines, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège ou l'application d'une mesure appropriée pour le règlement final du (des) différend(s) entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

13.03 Un arbitre ou un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier ou de changer l'une des dispositions de la présente convention ou de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 14 – DISCIPLINE

COMMUN

14.01 Aucun employé ayant terminé le stage tel qu'il est défini à l'article 1 ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire, sauf pour raison valable.

14.02 « Mesure disciplinaire pour raison valable » comprend :

- a) une réprimande écrite,
- b) une rétrogradation faisant suite à une mesure disciplinaire,
- c) une suspension avec ou sans paye,
- d) un congédiement.

14.03 Une réunion doit être tenue avant d'imposer une mesure disciplinaire à un employé. L'employé peut être accompagné d'un représentant de l'Institut. L'Employeur doit donner un préavis raisonnable de la tenue de la réunion à l'employé et à l'Institut.

14.04 L'employé doit être avisé par écrit de toute mesure disciplinaire contre lui au moment de la prise de cette mesure. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas aux réprimandes verbales qui ne sont pas portées aux dossiers du personnel de l'Employeur.

14.05 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours après la suspension ou le congédiement, en aviser l'employé par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, en indiquant le motif de la suspension ou du congédiement.

14.06 Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, il peut, dans un délai de dix (10) jours de la date à laquelle il a été avisé par écrit ou dans un délai de vingt (20) jours de la date de sa suspension ou de son congédiement, selon la date la plus avancée, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 14.01, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

14.07 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, cet employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni d'autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement. Un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la période complète de paye qui suit la réintégration.

ARTICLE 15 – DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYÉ

COMMUN

15.01 **Dossier personnel de l'employé** - L'employé a le droit d'examiner son dossier personnel à un moment raisonnable choisi d'un commun accord par l'employé et son surveillant immédiat.

15.02 L'Employeur ne peut pas présenter à titre de preuve, lors d'une audience d'un grief ou d'arbitrage en vertu de la présente convention, un document concernant une mesure disciplinaire dont l'employé ignorait l'existence.

15.03 Pour veiller au respect du paragraphe 15.02 ci-dessus, on demandera aux employés de signer tout document concernant une mesure disciplinaire, reconnaissant ainsi qu'ils ont lu un tel document.

15.04 Toute note relative à une mesure disciplinaire doit être retirée du dossier d'un employé et détruite et ne peut être invoquée contre un employé après l'expiration des dix-huit (18) mois qui suivent la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire ne soit imposée pour un même motif pendant cette période de dix-huit mois.

ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS

COMMUN

16.01 a) **Annnonce des concours**

Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* et de ses règlements, lorsqu'il y a un concours pour combler une vacance ou une vacance prévue dans l'unité de négociation et lorsque cela est possible, l'Employeur doit afficher des avis du concours électroniquement ou sur les tableaux d'affichage dans les bâtiments où les employés travaillent pendant au moins dix (10) jours ouvrables. Une copie de l'avis de concours doit être transmise à l'Institut.

b) L'avis de concours mentionné à l'alinéa 16.01 a) doit renfermer les renseignements suivants :

- (i) la description du poste,
- (ii) l'endroit du poste,
- (iii) les qualités requises, et
- (iv) le taux ou l'échelle de salaire.

16.02 La procédure à suivre pour en appeler d'une nomination est prévue par la *Loi sur la Fonction publique*.

16.03 **Postes vacants et promotions** - Sous réserve du paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, l'Employeur, s'il doit pourvoir à un poste vacant, accorde la préférence aux employés appartenant à l'unité de négociation, dans la mesure où l'employé possède les qualifications, la compétence et l'aptitude nécessaires pour occuper ce poste.

ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

COMMUN

17.01 Mise en disponibilité - Dans le cas où il doit procéder à une mise en disponibilité, l'Employeur doit mettre en disponibilité les employés surnuméraires, temporaires, ~~terme fixe~~ et à temps partiel avant de mettre en disponibilité un employé à temps plein. Lorsqu'il y a égalité de compétences et d'aptitudes entre deux employés ou plus pour accomplir les tâches qui restent, l'ordre inverse de l'ancienneté s'applique aux mises en disponibilité. Les présentes dispositions s'appliquent à l'intérieur de chacune des unités que constituent les employés d'un même ministère, d'une même région ou d'un même district. Employé temporaire ne désigne pas un employé pour une durée déterminée.

17.02 Avis de mise en disponibilité - Un employé qui fait l'objet d'une mise en disponibilité en application du paragraphe 1.05 a droit à un préavis de trois (3) mois civils avant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité ou à une rémunération en remplacement de ce préavis.

17.03 Taux de traitement lors du réembauchage - Lorsqu'un employé mis en disponibilité est réembauché, il doit être rémunéré au moins au taux de traitement qu'il recevait au moment de la mise en disponibilité, à moins que l'employé n'accepte une nomination à un poste comportant un taux de traitement inférieur.

17.04 Les avantages prévus au paragraphe 17.02 s'ajoutent aux droits et avantages prévus par la *Loi sur la Fonction publique*.

17.05 Aucun nouvel employé - Aucun nouvel employé ne sera embauché dans l'unité de négociation jusqu'à ce que tous les employés mis en disponibilité aient eu la possibilité d'accepter un emploi et pourvu qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour le travail disponible.

17.06 Lorsqu'un employé a été avisé qu'il fera l'objet d'une mise en disponibilité, une copie d'un tel avis doit être envoyée à l'Institut. Avant de décréter la mise en disponibilité, l'Employeur doit porter l'affaire devant un comité composé de trois (3) représentants de chaque partie. Ce comité se réunit et discute de la situation de l'employé en cause, des possibilités de réemploi qui s'offrent à lui et d'autres questions appropriées touchant la mise en disponibilité. Les parties conviennent que ces discussions doivent avoir lieu au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité.

17.07 Droit de rappel - Les employés mis en disponibilité conservent leur ancienneté et ont un droit de rappel pendant une période de douze (12) mois suivant leur dernier jour d'emploi.

17.08 Procédure de rappel : Sous réserve du paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, les employés doivent être rappelés dans l'ordre inverse de la mise en disponibilité. Un employé doit posséder les compétences nécessaires aux fonctions du poste qui lui est offert pour être rappelé. Avant d'embaucher de nouvelles personnes, il faut accorder la préférence aux employés mis en disponibilité pour les possibilités d'emploi dans d'autres classifications s'ils possèdent les compétences nécessaires pour le travail disponible.

17.09 Maintien de l'assurance

L'Employeur accepte de payer sa part des primes du régime d'assurance collective pour les employés mis en disponibilité pendant deux (2) mois suivant le mois de leur mise en disponibilité.

17.10 Prestations de retraite - Un employé mis en disponibilité conserve les droits à une pension de retraite qu'il avait à la date de sa mise en disponibilité jusqu'à ce qu'il soit rappelé au travail. S'il demande le remboursement de ses cotisations, l'employé cesse alors d'être un employé.

17.11 Avis au syndicat

L'Employeur doit fournir au syndicat une liste précisant l'ancienneté des employés mis en disponibilité par classe d'emplois.

AG.

17.12 Mise en disponibilité pendant un congé de maladie

Si un employé en congé de maladie est touché par une mise en disponibilité, la mise en disponibilité entrera en vigueur le jour suivant la fin du congé de maladie.

COMMUN

17.13 Les parties reconnaissent que, conformément au paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, lorsqu'une disposition de la présente convention va à l'encontre des dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* relativement à une mise en disponibilité ou à un rappel, la *Loi sur la Fonction publique* doit prévaloir.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

ING.

18.01 La semaine de travail normale des employés à temps plein est censée être de 36 ¼ heures. Un employé peut être tenu de travailler un nombre d'heures plus élevé, selon la nature de son travail.

ING.

18.02 a) Nonobstant le paragraphe 18.01 ci-dessus, l'Employeur peut désigner un employé pour travailler une semaine de travail normale de quarante ou quarante-cinq heures pendant certaines semaines précises dans une année civile. Un employé peut être tenu de travailler un nombre d'heures plus élevé selon la nature de son travail pendant ces semaines particulières. Pendant ces semaines particulières, l'employé a droit à la rémunération à la quinzaine prévue pour sa classifications et son échelle selon l'annexe B ou C.

b) Si un employé établit que le travail à effectuer ne peut être accompli dans le cadre d'une semaine de travail de trente-six heures et un quart (36 ¼), l'employé peut demander d'avoir une semaine de travail de quarante ou de quarante-cinq heures par semaine. Dans la mesure du possible, une telle demande serait formulée deux semaines avant la période de désignation exigée ci-dessus. La demande de l'employé comprend alors une justification écrite. L'employeur répond par écrit à la demande de l'employé dans les deux semaines suivant sa présentation.

(i) Si sa demande est acceptée, l'employé a droit au taux salarial bimensuel correspondant à la classification actuelle de l'employé et à l'échelle salariale connexe, conformément à l'Annexe B ou C.

(ii) Si la demande présentée par l'employé est refusée, l'employeur est tenu de préciser les motifs de sa décision dans sa réponse.

ING.

18.03 a) Lorsqu'un employé est désigné en vertu du paragraphe 18.02 ci-dessus, l'annexe A ne s'applique pas pendant la(les) semaine(s) particulière(s) et toute modification de la rémunération découlant de l'application du présent article ne doit pas être considérée comme un avancement ou une rétrogradation.

b) Les employés ainsi désignés ont droit à un crédit de congés annuels de cinq douzième (5/12) de journée pour chaque semaine de travail. Il est entendu que les jours de vacances supplémentaires s'ajoutent aux congés de vacances accordés en vertu de l'article 23. L'Employeur s'efforcera de fixer les congés d'un employé en tenant compte de la période et du nombre de congés accumulés qui sont mutuellement acceptables pour l'Employeur et pour l'employé. Lorsque l'Employeur et l'employé ne peuvent s'entendre sur une période acceptable, les congés seront pris au moment fixé par l'Employeur.

Lorsque les jours de vacances supplémentaires ne peuvent être accordés en raison des exigences du service, l'employé doit être rémunéré en argent en remplacement des congés.

On ne doit pas accumuler plus de 10 congés annuels supplémentaires par année.

ING.

18.04 Dans l'éventualité d'un différend découlant de l'application des dispositions de l'article 18.02, le différend peut être soumis à l'attention d'un comité consultatif patronal-syndical du ministère concerné, décrit dans la clause 11.01 (b). Il étudiera les circonstances et fera des recommandations au sous-ministre du ministère concerné quant aux mesures à prendre pour régler le différend.

ING.

18.05 À la demande de l'employé, et selon les exigences de l'organisation, des horaires variables ou comprimés peuvent être établis lorsque les parties concernées en conviennent ainsi.

AG. ET VÉT.

18.06 Les heures réglementaires de travail par semaine sont de trente-six heures et quart (36 1/4) par semaine calculées sur une période de quatre semaines, le temps des repas étant exclu.

AG.

18.07 Lorsqu'un employé est tenu de travailler un samedi ou un dimanche ou lorsqu'il est tenu de travailler un nombre d'heures dépassant celui prévu au paragraphe 18.06, cet employé a droit à du temps libre équivalant au nombre d'heures travaillées.

AG.

18.08 L'approbation du temps libre prévu au paragraphe 18.07 est soumise à la présentation par l'employé d'une demande accompagnée d'une explication, et elle doit couvrir la période de quatre semaines qui précède immédiatement la date de la demande.

18.09 Le temps libre prévu au présent article sera accordé à un moment fixé d'un commun accord, ou, à défaut d'une entente, le temps libre sera fixé par l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande. Lorsque, en raison des exigences du service, l'Employeur n'est pas en mesure de fixer le temps libre, l'employé sera rémunéré au taux simple pour les heures supplémentaires travaillées.

ARTICLE 19 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS

COMMUN

19.01 Les taux de traitement des employés doivent être conformes aux taux fixés aux annexes ci-jointes qui font partie de la présente convention.

19.02 a) Si une nouvelle classification est créée pendant la durée du présent contrat ou s'il survient une modification importante au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, le traitement doit être déterminé en fonction des points applicables à cette classification dans le processus d'évaluation convenu par l'Employeur et l'Institut. L'Employeur peut établir une échelle de salaire provisoire pour cette classe.

b) Appel applicable à la classification : lorsqu'il juge que son poste a été injustement ou inexactement classé ou reclassé, un employé a le droit d'interjeter appel de cette classification ou reclassification conformément à la procédure d'appel applicable à la classification et aux modalités connexes modifiées de temps à autre.

19.03 Augmentations au mérite

a) Sous réserve de l'évaluation documentée et de l'examen du rendement réalisé conformément au système de gestion du rendement, un employé, à la date anniversaire, peut se faire accorder une augmentation allant jusqu'à 5 échelons de l'échelle de traitement qui ne dépassera pas le point de contrôle maximum de traitement du poste.

b) L'Employeur doit aviser un employé lorsqu'une hausse de traitement de moins de 2 échelons lui est accordée. Un tel avis doit contenir les raisons pour lesquelles l'Employeur estime que le rendement au travail de l'employé n'est pas satisfaisant.

c) Lorsqu'un employé n'obtient pas une hausse de traitement en raison d'une omission ou d'une erreur, l'augmentation doit être accordée à l'employé à une date ultérieure, de façon rétroactive à la date anniversaire applicable à cette hausse de traitement ou à ces hausses de traitement.

d) Lorsqu'un employé n'obtient pas une augmentation au mérite, il peut porter son évaluation du rendement à l'attention du directeur des Ressources humaines pour étude par le Comité formé à cet effet à l'intérieur de son ministère. L'employé a le droit de présenter sa demande par écrit au Comité d'étude.

19.04 (1) Taux de traitement lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation

Aux fins de la présente convention collective, la nomination d'un employé à un différent poste constitue :

a) une promotion, lorsque le point de contrôle maximum de traitement applicable au nouveau poste auquel l'employé est nommé dépasse le point de contrôle maximum de l'ancien poste. Lorsqu'un employé obtient une promotion, il doit passer à l'échelon de l'échelle de salaire applicable au nouveau poste qui lui assure une augmentation de quatre (4) échelons, sans dépasser le point de contrôle maximum de l'échelle de traitement de ce poste.

b) une rétrogradation, lorsque le point de contrôle maximum de traitement applicable au nouveau poste auquel l'employé est nommé est inférieur au point de contrôle maximum de traitement applicable au poste qu'il occupait, et lorsque l'employé reçoit un traitement à un taux inférieur.

c) une mutation, lorsque sa nouvelle nomination ne constitue ni une promotion ni une rétrogradation.

(2) Lorsqu'un employé a reçu une rémunération provisoire pendant au moins douze (12) mois, l'augmentation applicable à sa promotion doit être calculée en fonction du taux de traitement de l'employé, y compris sa rémunération provisoire.

(3) Lorsque le point de contrôle maximum de traitement applicable au nouveau poste auquel l'employé est muté correspond au point de contrôle maximum de l'ancien poste, l'employé doit être nommé à un échelon dont le traitement n'est pas inférieur à celui de l'ancien poste.

(4) Lorsqu'un employé ayant droit à une augmentation au mérite obtient une promotion à sa date anniversaire, il doit obtenir l'augmentation au mérite et l'augmentation applicable à la promotion.

19.05 (1) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle maximum est inférieur à celui de l'ancien poste, ou que les fonctions de l'employé sont reclassifiées à une classification dont le point de contrôle maximum est inférieur et que le taux de traitement de l'employé est supérieur à celui du point de contrôle maximum de la nouvelle classe, l'employé doit conserver le même taux de traitement pendant un (1) an, après quoi il sera classé au point de contrôle maximum de la nouvelle classification.

(2) Si le taux de traitement de l'employé est inférieur au point de contrôle maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable à l'employé, il doit obtenir un taux dans l'échelle de traitement applicable à sa nouvelle classification qui se rapproche le plus de son taux de traitement et qui ne constituerait pas une diminution de son taux actuel.

(3) Si un employé demande et obtient une rétrogradation et que son taux actuel de traitement est plus élevé que le point de contrôle maximum du taux de traitement applicable à sa nouvelle classe, il doit être rémunéré au taux correspondant au point de contrôle maximum applicable à la classe inférieure.

19.06 (1) Là où la pratique de l'application des dates anniversaires est conservée, l'anniversaire d'un employé qui obtient une promotion ou commence à travailler

- (i) dans les dix (10) premiers jours ouvrables du mois est le premier jour de ce mois-là, et
- (ii) après le dixième jour ouvrable du mois est le premier jour du mois qui suit immédiatement le mois où l'employé a obtenu la promotion ou commencé à travailler.

(2) La date anniversaire d'un employé qui est rétrogradé ou muté ne doit pas changer.

19.07 Augmentations rétrocyables

(1) Un employé dont le traitement correspond au point de contrôle maximum peut obtenir à sa date anniversaire des augmentations rétrocyables, qui ne doivent pas dépasser le maximum discrétionnaire. L'autorisation doit être basée sur l'évaluation du rendement, conformément au système de gestion du rendement.

(2) Les augmentations réoctroyables ne sont pas comprises dans le traitement de base, et elles ne constituent pas des gains donnant droit à pension.

(3) Les augmentations réoctroyables peuvent être comprises dans la paye versée à la quinzaine, être payées de façon périodique ou en seul versement, en fonction du montant et de la durée de l'augmentation autorisée.

(4) Les augmentations réoctroyables désignent les paiements temporaires, équivalant à une augmentation d'échelon, autorisés à la discrétion du sous-ministre. Ces augmentations ne doivent pas dépasser l'équivalent de quatre échelons de traitement.

19.08 Cotisations versées aux organisations professionnelles - Au cours de chaque année civile, l'Employeur doit acquitter au nom de chaque employé, la cotisation annuelle d'une organisation ou association professionnelle pour fins de reconnaissance professionnelle ou l'obtention d'un permis. À des fins de clarification, le terme « organisation ou association professionnelle » signifie :

- a) une organisation ou une association à laquelle l'adhésion est une condition d'emploi, ou
- b) une organisation ou une association à laquelle l'employé n'est pas obligé d'appartenir, mais qui est approuvée par l'Employeur.

19.09 Dates anniversaires

a) Les dates anniversaires des employés peuvent demeurer inchangées; ou à la discrétion du sous-ministre, les dates anniversaires des employés d'un ministère peuvent changer à une date commune.

b) Là où la pratique de l'application des dates anniversaires est conservée, le paragraphe 19.06 de la convention collective s'appliquera.

c) Lorsqu'une date anniversaire commune est choisie, le sous-ministre peut, à la première date anniversaire en vertu de la nouvelle procédure, calculer au prorata ou différer le nombre d'échelons de salaire accordés à un employé aux fins d'une implantation équitable. Cette procédure de calcul au prorata sera établie en consultation avec le Bureau des ressources humaines.

ARTICLE 20 – SALAIRE MAJORÉ

COMMUN

20.01 Salaire majoré - Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe pendant une période temporaire de cinq (5) jours ou plus, il faut verser la paye de suppléance à cet employé, en incluant les cinq (5) jours. Il est entendu que, dans le cas où un jour férié décrit à l'article 22 tombe pendant la période temporaire désignée, ce jour férié est calculé aux fins de la période temporaire de cinq (5) jours.

20.02 Un employé a droit à une paye de suppléance comme suit :

Le taux de la paye de suppléance doit être le taux minimal applicable à la classe de l'employé remplacé ou l'équivalent de quatre (4) échelons de traitement de plus que le taux de traitement réglementaire de l'employé suppléant, en choisissant le taux le plus élevé. Un employé ne peut pas toucher un taux de traitement plus élevé que le point de contrôle maximum applicable au poste pour lequel la paye de suppléance est accordée.

ARTICLE 21 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES

COMMUN

21.01 **Règlements sur les voyages** - Les règlements sur les voyages, modifiés de temps à autre, s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS

COMMUN

22.01 Les jours fériés payés pour les employés sont :

- a) le jour de l'An,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Nouveau-Brunswick
- g) la fête du Travail
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) le lendemain de Noël; et
- l) tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale;

22.02 Les employés bénéficient des congés suivants le jour de Noël et le lendemain de Noël:

- (i) quand le jour de Noël est un lundi, les 25 et 26 décembre, ou
- (ii) quand le jour de Noël est un mardi, les 24, 25 et 26 décembre, ou
- (iii) quand le jour de Noël est un mercredi ou jeudi, l'après-midi du 24 ainsi que le 25 et 26 décembre, ou
- (iv) quand le jour de Noël est un vendredi, samedi ou dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

22.03 Un employé qui a droit à la rémunération du jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement le jour férié a droit à la rémunération du jour férié.

22.04 Quand un jour férié autre que le jour de Noël survient lors du jour de repos d'un employé, le jour férié doit être reporté au premier jour ouvrable de l'employé qui suit son jour de repos.

22.05 Lorsqu'un jour férié survient quand un employé est en congé de maladie ou en congé annuel, le jour férié est considéré comme s'il était accordé et aucune déduction n'est faite des crédits de congés de maladie ou de congés annuels de l'employé.

ING. ET AG.

22.06 Lorsqu'un employé est avisé par l'Employeur qu'il est tenu de travailler pendant un jour férié inclus dans la liste figurant au paragraphe 22.01, cet employé doit être rémunéré à raison d'une fois et

demie (1 1/2) le taux horaire réglementaire pour toutes les heures travaillées pendant le jour férié, en plus de son traitement réglementaire d'une journée, à condition que ce jour férié tombe un jour ouvrable.

VÉT.

22.07 Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, cet employé a le choix d'un jour libre en remplacement du jour férié, à une date convenue entre l'Employeur et l'employé, au cours de l'année civile où il a travaillé un jour férié. Ces jours de remplacement ne peuvent être reportés d'une année civile à l'autre, sauf pour les jours qui remplacent les congés de Noël et du lendemain de Noël, qui peuvent être reportés à l'année civile suivante.

22.08 Pour recevoir la rémunération d'un jour férié, un employé doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède le jour férié et le jour ouvrable qui le suit, pourvu toutefois que l'employé n'ait pas été en congé autorisé payé. Si un employé est en congé de maladie le jour qui précède le jour férié ou le jour qui le suit, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour s'assurer que l'absence de l'employé était justifiée.

ARTICLE 23 – CONGÉS ANNUELS

COMMUN

23.01 Chaque employé comptant moins de huit (8) ans de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil de service ininterrompu pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins 11 jours, les jours fériés étant exclus.

23.02 Chaque employé comptant plus de huit (8) ans de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil de service ininterrompu pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins 11 jours, les jours fériés étant exclus.

23.03 Chaque employé comptant plus de vingt (20) ans de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil de service ininterrompu pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins 11 jours, les jours fériés étant exclus.

23.04 a) L'Employeur s'efforcera de fixer les congés d'un employé en tenant compte de la période et du nombre de congés qui sont mutuellement acceptables pour l'Employeur et pour l'employé.

b) Lorsque l'Employeur et l'employé ne peuvent s'entendre sur une période acceptable, les congés seront pris au moment fixé par l'Employeur.

23.05 Tout employé qui compte des crédits de congés annuels qui n'ont pas été utilisés au moment où il cesse d'être employé doit recevoir au lieu des congés annuels une somme calculée au taux de rémunération qu'il recevait au moment où il a cessé d'être employé.

23.06 Toute personne qui cesse d'être un employé doit indemniser la province des congés annuels qu'elle aura pris sans les avoir accumulés, et le montant de l'indemnité est calculé au taux de rémunération de l'employé au moment où il a cessé d'être un employé.

23.07 Quand un congé de maladie ou un autre congé payé est accordé pendant une période où un employé prend des congés annuels, la période de congés annuels qui correspond à ce congé est reportée au crédit de l'employé.

ING.

23.08 Report et utilisation de congés annuels inutilisés

a) Un employé qui ne peut pas prendre tous les congés annuels au cours de l'année civile pendant laquelle ils ont été accumulés peut à la fin de l'année faire une demande de report des congés annuels inutilisés à l'année suivante.

b) Si, en raison des exigences du service, il ne peut utiliser les congés annuels reportés au cours de l'année civile suivante, tel qu'il est prévu à l'alinéa 23.08 (a), un employé recevera un montant en argent équivalent aux congés annuels inutilisés, à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle les congés ont été accumulés. Le taux de traitement est le même que celui que reçoit l'employé au moment du paiement. Les congés annuels reportés en vertu de l'alinéa 23.08 (a) doivent être utilisés avant les congés annuels accumulés au cours d'une année.

AG. ET VÉT.

23.09 a) Lorsqu'un employé n'a pas obtenu tous les jours de congés annuels qu'il comptait à son crédit au cours d'une année civile, les crédits non utilisés, qui ne dépassent pas le nombre gagné pendant l'année civile, seront reportés à l'année suivante.

b) Lorsqu'un employé compte des crédits de congés annuels non utilisés et dépassant le nombre prévu à l'alinéa a) ci-dessus et lorsque l'Employeur n'a pas pu, en raison de circonstances atténuantes, fixer ce surplus de congés pendant l'année civile, l'Employeur doit autoriser le report de ces congés à la prochaine année civile, pourvu que l'employé en fasse la demande par écrit avant le premier novembre et à condition que l'Employeur ne puisse fixer un tel congé avant la fin de l'année civile.

COMMUN

23.10 Les employés qui reçoivent des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne peuvent accumuler des crédits de congés annuels pendant qu'ils touchent ces indemnités.

ARTICLE 24 – CONGÉS DE MALADIE

COMMUN

24.01 Chaque employé accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours, les jours fériés étant exclus, jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

24.02 Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui veut utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence doit aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible.

24.03 Il faut déduire des crédits de congés de maladie d'un employé chaque jour ouvrable où il est absent pour cause de maladie. Une absence pour cause de maladie d'une durée de moins d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) peut être déduite à raison d'un quart de jour ($\frac{1}{4}$), si la durée réelle d'une absence se rapproche davantage d'un quart de journée ($\frac{1}{4}$) que d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$). Ce principe s'applique également à l'absence de moins d'un jour (1), mais dont la durée réelle correspond à plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$). auquel cas il est possible d'ajouter un autre quart de journée ($\frac{1}{4}$) à la demi-journée ($\frac{1}{2}$) (soit une déduction

totale de trois-quart de journée (¾), si la durée réelle de l'absence se rapproche davantage d'une demi-journée (½) que d'une journée complète.

24.04 L'Employeur peut exiger la preuve de maladie qu'il juge nécessaire dans le cas de toute maladie pour laquelle un congé de maladie est réclamé. Si, après une telle demande, une preuve de maladie n'est pas présentée dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'absence doit être déduite du traitement de l'employé.

24.05 Le nombre total de congés de maladie reçus en avance non remplacés ne doit à aucun moment dépasser quinze (15) jours ouvrables.

24.06 Lorsqu'un employé n'a pas les crédits de congés de maladie équivalant à la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident, il peut, sur demande, recevoir une avance de crédits de congés de maladie, jusqu'à concurrence de 15 jours ouvrables, qui doit être déduite des crédits accumulés après son retour au travail. De telles demandes ne doivent pas être refusées sans raison.

24.07 Un employé qui a reçu une avance de congés de maladie en application du paragraphe 24.06 doit, quand il cesse d'être employé, indemniser l'Employeur du congé de maladie qui n'a pas été remplacé, et le montant de l'indemnité se calcule au taux de rémunération de l'employé au moment où il cesse d'être employé.

24.08 Les parties conviennent que l'inobservation du paragraphe 24.07 ci-dessus sera une raison pour l'Employeur de refuser d'accorder, jusqu'à ce que l'employé se conforme aux dispositions :

(1) tout traitement ou autres avantages pécuniaires dus,

(2) tout transfert de crédits de congés annuels.

24.09 L'Employeur peut accorder des congés payés à un employé pour des périodes d'au plus une demi-journée (½) pour des rendez-vous chez le médecin et le dentiste lorsqu'il est impossible pour l'employé d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail.

ARTICLE 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ

COMMUN

25.01 a) Avis

Au cinquième (5^e) mois de sa grossesse au plus tard, une employée doit indiquer à l'Employeur la date prévue de l'accouchement.

b) Une employée a droit à un congé de maternité non payé jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

25.02 Une employée demandant un congé de maternité doit présenter la formule de demande de congé prescrite, accompagnée d'un certificat médical, à l'Employeur au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement. L'employeur peut aussi demander qu'un certificat médical soit fourni à ce moment.

25.03 Durée du congé – Le congé de maternité demandé peut être d'une période de dix-sept (17) semaines débutant avant la grossesse, à la date du début de la grossesse ou après la grossesse.

25.04 Durant la période du congé de maternité jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines précisée à l'alinéa 25.01 b) de la présente convention :

a) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce que ses heures de travail réglementaires auraient été;

b) lorsque l'employée cotise aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur doivent continuer de verser leur part des primes selon les exigences et sous réserve des dispositions de ces régimes.

25.05 Les employées n'accumulent pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels durant leur congé de maternité.

25.06 **Retour au travail**

Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le retour au travail, avec approbation écrite d'un médecin praticien compétent. L'employée doit être placée dans la classification qu'elle occupait auparavant, au même lieu de travail (cité, ville ou village). L'employeur peut aussi demander qu'un certificat médical soit fourni à ce moment.

25.07 **Prestations supplémentaires de chômage**

Après avoir accumulé une année d'ancienneté, une employée qui accepte de retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle est admissible en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, est admissible à une indemnité de congé de maternité en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

25.08 Pour la période du congé de maternité, les indemnités versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage représentent :

a) lorsque l'employée doit attendre une période de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de congé de maternité en vertu de l'assurance-emploi, une indemnité équivalant à soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire pour chacune des deux (2) semaines d'attente, moins tout autre revenu auquel elle aurait eu droit au cours de cette période;

b) des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu de revenu supplémentaire au cours de cette période; et

c) les dispositions des paragraphes 25.07 et 25.08 ne s'appliquent pas aux employées surnuméraires.

25.09 « **Taux de traitement réglementaire** » désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité, mais ne comprend ni salaire rétroactif, ni paye de suppléance, ni prime de relais, ni surtemps ni aucun autre mode de rémunération supplémentaire.

25.10 Une employée qui se prévaut des dispositions du paragraphe 25.05 ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit rembourser l'Employeur, au prorata, pour le montant des indemnités de congé de maternité.

ARTICLE 26 – CONGÉS PARENTAL

COMMUN

26.01 Sur présentation d'une demande écrite, un employé qui devient parent par la naissance ou l'adoption d'un enfant doit recevoir un congé non payé d'un maximum de trente-sept (37) semaines à partir du moment de l'arrivée de l'enfant ou, dans le cas de la mère biologique, immédiatement après la fin de son congé de maternité de dix-sept (17) semaines. Un employé doit recevoir un total d'un (1) jour de congé payé devant être pris le jour de l'arrivée ou de la naissance de l'enfant ou avant cette date pour s'occuper de questions directement reliées à la naissance ou à l'adoption. L'employé accumule de l'ancienneté pendant ce congé au même taux que s'il avait travaillé.

Congés pour prendre soin d'un enfant

26.02 (a) Un congé accordé en vertu du paragraphe 26.01 doit commencer au plus tôt à la date où le nouveau-né ou l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard 52 semaines après cette date. L'employée qui est la mère biologique d'un enfant doit commencer le congé pour prendre soin d'un enfant immédiatement après son congé de maternité. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité prend fin, le début du congé peut être différé. Si le père biologique entend prendre le congé parental, il doit donner un avis de quatre semaines à l'Employeur de la date de début et de la durée du congé.

(b) Si les besoins du service le permettent, après un congé de maternité et avant le congé parental, l'Employeur peut autoriser une date de retour au travail de la mère biologique.

26.03 Si les deux parents sont des employés, le congé parental de trente-sept (37) semaines peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux parents, pourvu que la période combinée du congé ne dépasse pas trente-sept (37) semaines.

26.04 Durant la période du congé parental jusqu'à concurrence de trente-sept (37) semaines seulement qui est précisée au paragraphe 26.01 de la présente convention :

a) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction du nombre d'heures réglementaires qu'il aurait travaillées;

b) un employé peut, s'il est permis en vertu du régime pertinent, continuer de verser ses cotisations, y compris la part de l'Employeur, aux régimes d'assurance collective de l'Employeur.

26.05 Un employé qui retourne au travail après un congé parental doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours avant son retour au travail. L'employé doit être placé dans la classification qu'il occupait auparavant, au même lieu de travail (cité, ville ou village).

26.06 Le congé de maternité et le congé parental combiné pris par l'un des parents ou les deux parents ne doit pas excéder 52 semaines.

ARTICLE 27 – CONGÉS D'AUDIENCE

COMMUN

27.01 a) Un employé a droit à un congé payé quand il est tenu de faire partie d'un jury ou d'être présent à titre de témoin lors de procédures judiciaires, lorsque la présence de témoins est imposée par la loi.

b) Un employé n'a pas droit à un congé payé lorsqu'il est en congé non payé ou frappé de suspension, ou lorsqu'il est le requérant dans le cas de procédures judiciaires ou autres procédures semblables, ou lorsqu'il doit se présenter devant un tribunal ou ester en justice dans le cas d'une action non rattachée à son emploi et où il est partie en cause.

c) Les indemnités de témoin ou de juré reçues par l'employé doivent être remises à l'Employeur.

ARTICLE 28 – CONGÉS DE DEUIL / CONGÉS D'URGENCE

COMMUN

28.01 « **Famille immédiate** » désigne conjoint, père, mère, beau père, belle mère, père par remariage, mère par remariage, parent nourricier, fils, fille, frère, soeur, grand-mère, grand-père, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-soeur, enfant d'un conjoint ou enfant sous la responsabilité de l'employé, ainsi que les autres personnes demeurant sous le même toit que l'employé. « Aux fins de clarification du présent article, le terme conjoint désigne le mari ou l'épouse. Il désigne également une personne qui habite avec l'employé depuis un minimum d'un an et qui est publiquement présentée comme le compagnon de l'employé. »

28.02 Un employé doit obtenir un congé de deuil sans perte de traitement :

a) dans le cas du décès de la mère, du père, du beau-père, de la belle-mère, père par remariage, mère par remariage, d'un parent nourricier, du conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur, de la belle-mère, du beau-père, du petit-fils, de la petite-fille de l'employé, de l'enfant d'un conjoint ou de l'enfant sous la responsabilité de l'employé, un congé de deuil sans perte de traitement d'une durée de sept (7) jours civils consécutifs devant inclure le jour des funérailles.

b) dans le cas du décès d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint, ou d'un autre parent demeurant sous le même toit que l'employé, un congé de deuil sans perte de traitement d'une durée de cinq (5) jours civils consécutifs devant inclure le jour des funérailles.

c) Un employé doit obtenir un congé de deuil sans perte de traitement, dans le cas du décès de l'ex-conjoint de l'employé, d'une nièce ou d'un neveu, d'une durée d'un (1) jour civil, qui doit être le jour des funérailles.

28.03 À la discrétion de l'Employeur, un employé peut recevoir un congé supplémentaire payé d'un maximum de trois (3) jours ouvrables s'il doit voyager pour se rendre aux funérailles de l'une des personnes énumérées au paragraphe 28.01 ou pour remplir des fonctions d'exécuteur testamentaire / administrateur de la succession que l'employé peut être obligé de remplir suivant le décès de l'une de ces personnes.

28.04 Un congé d'urgence ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables peut être accordé :

a) pour permettre à l'employé d'accompagner un enfant ou son conjoint lorsqu'il survient une urgence médicale, ou pour lui permettre d'être avec un membre de sa famille immédiate dans une crise de maladie grave;

b) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou

c) dans toute autre circonstance où l'Employeur le jugera à propos.

ARTICLE 29 – CONGÉS DE PORTEUR

COMMUN

29.01 Un congé d'une demi-journée (1/2) sera accordé pour qu'un employé assiste à des funérailles à titre de porteur, plus du temps pour le déplacement au besoin, mais la durée totale du congé ne doit pas dépasser une journée.

ARTICLE 30 - CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'INSTITUT

COMMUN

30.01 a) **Congés payés pour délégués** - Un délégué doit obtenir la permission de son surveillant immédiat avant de quitter son travail pour mener une enquête auprès de collègues sur des plaintes de nature urgente, pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et pour assister à des réunions locales organisées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison.

b) **Employé qui présente un grief** - Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé à un employé qui présente un grief pour lui permettre de rencontrer l'Employeur. Lorsqu'une telle réunion a lieu à l'intérieur de la région de l'employé, le congé sera payé. Lorsqu'une telle réunion a lieu en dehors de la région de l'employé, le congé sera non payé. Lorsqu'une audience a lieu au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé lésé doit se voir accorder du temps libre payé pour assister à l'audience.

30.02 Réunions préparatoires à la négociation de contrats

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister à des réunions préparatoires aux négociations de contrats.

30.03 Réunions de négociation de contrats

Les employés qui font partie du comité de négociation du syndicat doivent avoir du temps libre pour s'acquitter des tâches exigées par ce comité. Toutefois, les employés doivent présenter un avis pour de telles absences à leur surveillant immédiat dès qu'ils prennent connaissance des dates auxquelles ils doivent s'absenter. L'Employeur maintiendra le plein traitement et tous les avantages de ces employés pendant de telles absences définies au présent paragraphe et le syndicat remboursera l'Employeur dans les dix (10) jours suivant la facturation, pourvu que l'Employeur présente une telle facture dans les 30 jours suivant la signature de la présente convention.

30.04 a) **Réunions et congrès de l'Institut** - Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister à des réunions et congrès de l'Institut.

b) **Cours de formation des délégués** - Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un employé qui est nommé délégué conformément au présent article pour lui permettre de suivre un programme de formation relatif aux fonctions de délégué.

30.05 Nomination des délégués syndicaux

L'Employeur reconnaît que l'Institut a le droit de nommer des délégués syndicaux parmi les membres de l'unité de négociation pour laquelle l'Institut est le négociateur certifié.

30.06 L'Institut doit informer l'Employeur par écrit du nom de ses délégués.

ARTICLE 31 – CONGÉS D'ÉTUDES

COMMUN

31.01 Les employés ont droit à un congé d'études conformément aux conditions de la politique du Conseil de gestion sur les congés d'études telle que modifiée de temps à autre. (Annexe D)

31.02 Sous réserve des exigences du service et des besoins du ministère, l'Employeur s'efforcera de répartir les occasions d'assister à des conférences et des colloques de façon juste et raisonnable.

a) Les parties à la présente convention conviennent que la participation ou la présence d'un employé à des conférences, des conventions, des symposiums, des ateliers et d'autres rassemblements de ce genre, contribuent au maintien de normes professionnelles élevées.

b) Un employé peut, à l'occasion et selon les limites financières et les contraintes opérationnelles de son Employeur, assister à des conférences et des conventions qui traitent de sujets liés à son champ de spécialisation, de sorte qu'il puisse profiter de la possibilité d'échange de connaissances et d'expériences.

c) L'Employeur peut considérer l'employé en service et, au besoin, en déplacement, pour lui permettre de participer à de tels rassemblements. Des dépenses raisonnables, notamment les frais d'inscription, peuvent être autorisées.

d) Un employé qui participe à une conférence ou une à convention à la demande de l'Employeur et dans le but de représenter les intérêts de l'Employeur peut être considéré en service et, au besoin, en déplacement. L'Employeur doit payer les frais d'inscription à la conférence ou à la convention à laquelle l'employé participe.

e) Un employé invité à prendre part à une conférence ou à une convention à titre officiel, par exemple pour donner une présentation ou un cours dans son domaine, peut être considéré en service et, au besoin, en déplacement. L'employé peut être remboursé pour les frais d'inscription à la convention ou la conférence.

31.03 Formation professionnelle

a) Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer les normes professionnelles. L'Employeur doit s'efforcer de permettre aux employés :

(i) de suivre des cours d'éducation permanente reconnus par les organismes d'accréditation et nécessaires pour acquérir des crédits en vue d'atteindre ou de maintenir les normes exigibles pour obtenir un permis.

(ii) de participer à des ateliers, à des cours de courte durée ou à des programmes spéciaux afin de leur permettre d'améliorer leurs connaissances et leurs aptitudes;

(iii) d'effectuer des recherches ou de participer à des programmes liés à leurs travaux de recherche, qui se déroulent à l'extérieur de leur établissement de travail habituel ou à un autre endroit;

(iv) d'effectuer des recherches dans leurs domaines de spécialisation qui ne sont pas nécessairement liées à leur travail et qui, selon l'Employeur, sont nécessaires pour permettre à l'employé d'accomplir ses tâches de façon plus efficace.

b) Avec l'accord de l'Employeur, l'employé reçoit un congé sans perte de traitement de façon à pouvoir participer aux activités décrites à l'alinéa 31.03 a).

c) En vertu du présent article, un employé peut en tout temps faire une demande de formation professionnelle. L'Employeur peut lui aussi en tout temps choisir un employé pour une telle formation.

d) Lorsqu'en vertu du présent article un employé est choisi par l'Employeur pour améliorer sa formation professionnelle, l'Employeur doit consulter l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études.

e) Un employé qui, en vertu du présent article, a été choisi par l'Employeur pour recevoir une formation professionnelle, continue de recevoir son traitement réglementaire.

f) Un employé qui reçoit une formation professionnelle autorisée en vertu du présent article doit être remboursé pour des frais de déplacement raisonnables et d'autres dépenses, dans une mesure jugée raisonnable par l'Employeur.

ARTICLE 32 – AUTRES CONGÉS

COMMUN

32.01 Sur demande d'un employé, l'Employeur peut accorder des congés payés ou non payés.

ARTICLE 33 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

COMMUN

33.01 Lorsque l'Employeur le juge souhaitable, dans l'intérêt de la sécurité et de l'hygiène des employés, de porter un vêtement ou un dispositif de sécurité, le port de ce vêtement ou de ce dispositif de sécurité doit être une condition d'emploi.

ING.

33.02 L'Employeur doit fournir ou payer :

- (i) des casques protecteurs;
- (ii) des lunettes de sécurité ordinaires;
- (iii) pour une période de deux ans, la moitié du coût des lentilles et de la monture d'une paire de lunettes de sécurité obtenue sur ordonnance, lorsque celle-ci est exigée. La somme totale remboursée par l'Employeur et la Croix Bleue ne doit pas excéder le coût réel des lunettes.

COMMUN

33.03 Un employé tenu par l'Employeur de porter des bottes ou des chaussures de sécurité approuvées obtiendra de l'Employeur le remboursement du coût une (1) paire de bottes ou de chaussures de sécurité jusqu'à concurrence de cent dollars (100 \$) par année financière, ou cent soixante-cinq dollars (165 \$) sur une période de deux (2) années financières consécutives, pourvu qu'une preuve d'achat soit présentée par l'employé.

COMMUN

33.04 Lorsque l'Employeur oblige un employé à utiliser des dispositifs spéciaux ou à porter des vêtements spéciaux, qui ne sont pas déjà prévus en vertu du présent article, pour des raisons de sécurité ou d'hygiène, l'Employeur doit fournir les vêtements ou les dispositifs de sécurité requis. L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et l'hygiène au travail des employés.

ARTICLE 34 – PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS

COMMUN

34.01 **Régime d'assurance-vie collective** - L'Employeur doit continuer de participer au régime d'assurance-vie collective des membres de l'unité dans la même proportion qu'il le fait à l'heure actuelle.

34.02 Croix Bleue

(a) L'Employeur doit verser soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime TD129 de la Croix Bleue ou de la « Blue Shield » ou l'équivalent, en faveur de tous les employés participants. L'adhésion de l'employé à ce régime est facultative. L'Employeur doit retenir la cotisation de l'employé au régime lorsque l'employé l'y autorise.

(b) **Croix Bleue - Soins dentaires** : L'Employeur doit verser cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime de soins dentaires de base de la Croix Bleue ou son équivalent, tel qu'il a été convenu entre les parties, en faveur de tous les employés participants. L'adhésion des employés à ce régime est facultative. L'Employeur doit retenir la contribution aux primes de ce régime de l'employé lorsque celui-ci l'y autorise.

34.03 Protection au moment de la retraite

Les employés peuvent faire transférer leur protection du régime de soins de santé au moment de leur retraite au régime collectif approprié de la Croix Bleue ou à un régime équivalent administré par l'Employeur pour les employés à la retraite.

34.04 **Indemnité de la Commission des accidents du travail** - Un employé qui reçoit, en application de la *Loi sur les accidents du travail*, des indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre son salaire net* et l'indemnité qui est versée par la Commission des accidents du travail pendant sa période d'incapacité. Aux fins du présent article, si les indemnités versées par la Commission des accidents du travail sont réduites d'un montant versé, en vertu du Régime de pensions du Canada, ce paiement est réputé faire partie des indemnités de la Commission des accidents du travail.

* Salaire net désigne le salaire brut moins les déductions pour l'impôt, l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada.

34.05 L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie ni des crédits de congés annuels de l'employé.

34.06 **Assurance-invalidité de longue durée** - L'Employeur doit gérer, à l'intention des employés de cette unité de négociation, le régime d'assurance-invalidité de longue durée déjà existant des employés non syndiqués. Il est entendu que l'assureur se réserve le droit d'exiger que soixante-quinze (75 %) des employés de l'unité adhère au régime et le droit d'évaluer le facteur de risque que représente ce groupe pour fixer la taux de prime.

34.07 Un employé réputé invalide et admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-invalidité de longue durée peut recevoir un congé couvrant la période d'invalidité et pouvant aller jusqu'à vingt-huit (28) mois. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison valable. Il prend fin si l'employé reçoit une pension d'invalidité permanente ou accepte un autre emploi. L'Employeur accepte de rencontrer l'employé pendant sa période d'absence pour discuter d'autres possibilités d'emploi dans les services publics.

34.08 **Programme d'aide aux employés et à leur famille** - Les parties reconnaissent les avantages du programme d'aide aux employés et à leur famille et acceptent de recommander aux membres de l'unité de négociation d'avoir recours à ce programme en cas de besoin.

ARTICLE 35 – ALLOCATION DE RETRAITE

COMMUN

35.01 Allocation de retraite

a) Lorsqu'un employé comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite, décède, ou est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours. L'allocation doit être versée en une somme globale au moment de la retraite, au taux de traitement réglementaire de l'employé. Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date à laquelle il a été mis en disponibilité. À la demande de l'employé, l'allocation doit être :

- (i) versée en une somme globale au moment de la cessation ou de la retraite, ou
- (ii) retenue pendant les deux (2) années suivantes d'imposition ou pendant toute autre année après la cessation d'emploi.

b) Lorsqu'un employé est atteint d'une invalidité permanente et demande de prendre sa retraite, ou lorsque l'Employeur oblige un employé à prendre sa retraite en raison d'une invalidité permanente, ou lorsqu'un employé met fin à son emploi en raison d'une invalidité permanente, et à défaut d'un commun accord, un comité de médecins, dont la décision est définitive et exécutoire pour les parties à la présente convention, doit être formé de la façon suivante : un médecin nommé par l'Institut, un médecin nommé par l'Employeur et un médecin qui choisiront les deux médecins ainsi nommés et qui doit être le président. Si le comité de médecins décide que l'employé est atteint d'invalidité permanente, l'employé doit recevoir la rémunération de tout congé de fin de service qu'il aura accumulé et auquel il aura droit en application du présent article. Les dépenses du comité de médecins doivent être acquittées de la même manière que s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'invalidité permanente d'un employé a été établie en application de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur le régime de pensions du Canada*, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une décision de la part d'un comité prévu au présent article.

c) Les employés qui prennent une retraite anticipée en vertu du présent article et du régime de retraite dans les services publics ont droit à leur allocation de retraite.

35.02 Un employé peut prendre sa retraite à l'âge de soixante ans ou plus tard.

35.03 Un employé peut prendre sa retraite avant l'âge de soixante ans s'il reçoit en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* :

- i) une allocation annuelle (pension réduite sur une base actuarielle);

- ii) une pension à jouissance immédiate.

35.04 L'Employeur doit fournir des séances de préparation à la retraite pendant les cinq (5) années précédant la retraite de l'employé.

35.05 Au choix de l'employé, l'allocation de retraite peut être accordée sous forme de congés de préretraite, conformément aux dispositions de l'annexe E.

ARTICLE 36 – TRANSFERT D'AVANTAGES

COMMUN

36.01 **Transfert d'avantages** - Lors d'une mutation en provenance des parties II, III ou IV des services publics

- a) un employé a le droit de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence d'un crédit de 240 jours,

- b) un employé a le droit de transférer les crédits de congés annuels inutilisés ou de prendre de l'argent à leur place, au choix de l'employé,

- c) un employé a le droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins de calcul des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite. Le nombre total d'années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus, quand les conditions d'emploi de l'employé juste avant la mutation ne prévoyaient pas une disposition sur l'allocation de retraite.

ARTICLE 37 – HARCÈLEMENT

COMMUN

37.01 L'Institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement.

ARTICLE 38 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

COMMUN

38.01 a) Un employé à temps partiel accumule les avantages suivants au prorata de ses heures de travail réglementaires par rapport aux heures réglementaires effectuées par les employés à temps plein :

- (i) les crédits de congés annuels,
- (ii) les crédits de congés de maladie,
- (iii) les crédits de service pour l'allocation de retraite.

- b) Tous les autres congés sont calculés au prorata.

38.02 Nonobstant l'article 22, lorsqu'un jour férié survient un jour de travail prévu d'un employé à temps partiel, l'employé a droit au jour férié sans perte de traitement. Lorsqu'un jour férié survient un jour de congé ordinaire d'un employé à temps partiel, le jour férié n'est pas remis à l'horaire et l'employé à temps partiel n'est pas indemnisé.

38.03 Nonobstant l'article 19, un employé à temps partiel est admissible à une augmentation de traitement à la date anniversaire après avoir effectué le nombre total d'heures de travail normalement travaillées par les employés à temps plein et à la condition que son rendement soit satisfaisant de l'avis de l'Employeur.

38.04 La participation des employés à temps partiel aux régimes d'avantages collectifs est régie par les modalités de ces régimes.

ARTICLE 39 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

COMMUN

39.01 **Définition** - Une modification des opérations de l'Employeur directement reliée à l'introduction d'équipement ou de matériel et qui modifiera la situation des employés ou transformera considérablement les conditions de travail des employés.

39.02 **Introduction** - L'Employeur accepte d'apporter des changements technologiques de façon à limiter le plus possible leurs effets perturbateurs sur les employés et les services au public.

Lorsque des changements technologiques doivent être apportés, l'Employeur s'efforcera de trouver des façons de minimiser les effets négatifs que ces changements pourraient avoir sur les employés.

39.03 Avis

a) L'Employeur donnera au syndicat un avis écrit de changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date à laquelle le changement doit être apporté. Au cours de cette période, les parties se rencontreront pour discuter des mesures à prendre pour aider les employés qui pourraient être touchés par le changement.

b) L'avis écrit précisé à l'alinéa 39.03 a) fournira les renseignements suivants :

(i) la nature et l'étendue du changement;

ii) la ou les dates prévues auxquelles l'Employeur prévoit apporter le changement.

(iii) le ou les lieux de travail qui seront touchés.

c) Dès qu'il sera raisonnable de le faire après la présentation de l'avis, l'Employeur devra consulter l'Institut à propos des répercussions du changement technologique indiqué au paragraphe 39.01 sur chaque groupe d'employés. Cette consultation portera sur les sujets suivants, mais ne se limitera pas nécessairement à ces sujets :

i) le nombre approximatif, la classe et le lieu des employés qui seront probablement touchés par le changement;

ii) les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail et les conditions d'emploi des employés.

39.04 **Formation** - Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé suive une formation supplémentaire, la formation sera fournie à l'employé. Cette formation sera fournie pendant les heures de travail si possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur sans perte de traitement pour l'employé. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 40 – SOUS-TRAITANCE

ING.

40.01 L'Institut reconnaît le droit de l'Employeur de donner à contrat du travail et des services, et dans le cas où l'Employeur décide de le faire, l'Employeur accepte de donner à l'Institut un avis écrit au moins neuf (9) mois avant de conclure un contrat qui pourrait entraîner la mise en disponibilité d'un employé de l'unité de négociation. Les parties devront entreprendre des discussions dans les dix (10) jours suivant un tel avis et tous les efforts possibles seront faits pour que les employés touchés puissent continuer de travailler chez l'Employeur.

ING.

40.02 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité parce que l'Employeur a conclu un contrat à l'extérieur de l'unité de négociation et que cet employé possède les qualifications requises pour un poste reconnu vacant, du même niveau ou d'un niveau inférieur, la préférence doit être accordée à l'employé mis en disponibilité.

ING.

40.03 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité parce que l'Employeur a conclu un contrat à l'extérieur de l'unité de négociation et qu'un poste de même niveau ou de niveau inférieur, pour lequel l'employé doit suivre une formation de façon à se qualifier, devient vacant, la formation requise doit être fournie à l'employé et la préférence doit être accordée à ce dernier.

ING.

40.04 Si, à la suite d'une délai d'attente raisonnable d'un maximum de dix-huit (18) mois, l'employé ne peut ou ne veut pas acquérir la compétence requise pour un nouveau poste tel qu'il est décrit au paragraphe 40.03, l'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour garder l'employé à un poste correspondant aux compétences de l'employé.

ING.

40.05 Si un employé est mis en disponibilité à la suite d'une décision de donner du travail à forfait, il devra être mis en disponibilité conformément aux dispositions relatives à la mise en disponibilité décrites dans la présente convention.

AG.

40.06 **Sous-traitance** - L'Institut reconnaît le droit de l'Employeur de donner à contrat du travail et des services, et dans le cas où l'Employeur décide de le faire, l'Employeur accepte de donner au syndicat un avis écrit au moins six (6) mois avant de conclure un contrat qui pourrait entraîner la mise en disponibilité d'un employé de l'unité de négociation. Les parties devront entreprendre des discussions dans les dix (10) jours suivant un tel avis et tous les efforts possibles seront faits pour offrir du travail continu à ceux à l'intérieur du gouvernement qui seront touchés par le contrat de sous-traitance.

VÉT.

40.07 L'Employeur consent à aviser l'Institut par écrit, au moins six (6) mois à l'avance, de son intention de donner des contrats à l'extérieur pour tout travail qui pourraient entraîner la mise en disponibilité d'un employé faisant partie de l'unité de négociation. La discussion entre les deux parties commencera dans les dix (10) jours qui suivront cet avis et tous les efforts possibles seront faits pour assurer aux employés touchés un emploi continu avec l'entrepreneur.

ARTICLE 41- ANCIENNETÉ

COMMUN

41.01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est la durée du service, sous réserve des alinéas 41.04 a) et b), à compter de la date d'embauchage à titre d'employé, comme le définit la convention collective.

41.02 Une liste d'ancienneté sur laquelle figure le nom, la classification, le nombre total de jours d'ancienneté, la date d'entrée en fonction et le lieu de travail doit être affichée sur les tableaux d'affichage appropriés au cours du mois de février de chaque année; la liste doit être par ordre d'ancienneté.

41.03 **Calcul de l'ancienneté** - Lorsqu'une personne a été embauchée à titre d'employé surnuméraire ou temporaire et qu'il est par la suite nommé à un poste dans l'unité de négociation, son ancienneté doit remonter à la date d'embauchage à titre d'employé surnuméraire ou temporaire. L'employé doit cependant avoir travaillé pendant une période ininterrompue de trente (30) jours ouvrables.

41.04 a) Un employé conserve son ancienneté, sans toutefois en accumuler, pendant une période continue d'absence excédant la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables en un mois donné faisant suite à :

- (i) un congé non payé,
- (ii) une suspension des fonctions ou
- (iii) une mise en disponibilité pendant une période ne dépassant pas douze mois,

b) Un employé perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être employé

- (i) s'il donne sa démission écrite ou prend sa retraite;
- (ii) s'il est congédié et n'est pas réintégré;
- (iii) s'il est mis en disponibilité pendant une période dépassant douze (12) mois continus;
- (iv) s'il s'absente du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant immédiat et sans donner de raison valable;
- (v) s'il est rappelé à la suite d'une mise en disponibilité et ne se présente pas au travail dans un délai de quatorze (14) jours suivant l'avis envoyé par courrier recommandé à l'adresse figurant au dossier de l'Employeur, sauf s'il est rappelé pour un emploi surnuméraire ou de courte durée pendant qu'il est employé ailleurs, auquel cas le refus n'entraîne pas la perte des droits d'ancienneté.

41.05 Lorsqu'un employé est exclu de l'unité de négociation par la Commission du travail et de l'emploi et qu'il revient par la suite à l'unité de négociation, son ancienneté est calculée comme s'il n'avait jamais quitté l'unité de négociation.

ARTICLE 42 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

COMMUN

42.01 L'Employeur s'engage à contester, à négocier ou à régler les plaintes mettant en cause la négligence d'un employé, ainsi qu'à payer les dommages causés, le cas échéant, dans la mesure où l'employé a agi dans le cadre de ses fonctions. L'Employeur consent à maintenir son engagement à défendre les employés et à les dégager de toute responsabilité au-delà de l'expiration de la présente convention collective; par ailleurs, cet engagement continuera de lier l'Employeur par la suite, en dépit du fait qu'un employé visé par les présentes dispositions ait cessé d'exercer son emploi.

ARTICLE 43 – SURTEMPS

VÉT.

43.01 Lorsqu'un employé répond à un appel d'urgence, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour le temps consacré à répondre à l'appel d'urgence. Un appel d'urgence désigne, aux fins du présent article, tout appel reçu par un employé et auquel l'employé a répondu pendant les périodes suivantes :

- a) les samedis, les dimanches ou les jours fériés, ou
- b) avant 7 h 30 pendant les jours de la semaine, ou
- c) après 16 h pendant les jours de la semaine.

VÉT.

43.02 Le temps consacré par un employé à répondre à un appel d'urgence doit comprendre le temps consacré au déplacement.

VÉT.

43.03 Le surtemps doit être rémunéré de la façon suivante :

L'employé doit recevoir une paye de surtemps calculée à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire réglementaire de l'employé et pour un minimum de deux (2) heures pour chaque sortie pour appel d'urgence. Les appels d'urgence auxquels l'employé répond après le premier appel d'urgence et qu'il prend en charge pendant la même sortie ne donnent pas droit au paiement minimum de deux (2) heures. Pour calculer le surtemps auquel l'employé a droit, le temps consacré à l'appel en plus de deux (2) heures doit être arrondi à la demi-heure ($\frac{1}{2}$) près.

VÉT.

43.04 Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les indemnités de surtemps accumulées en vertu du présent article peuvent être versées sous forme de congé de compensatoire qui sera calculé au taux de prime applicable établi dans le présent article. Un congé compensatoire doit être pris au cours de l'année financière pendant laquelle il a été accordé.

ARTICLE 44 – SERVICE DE RÉSERVE

VÉT.

44.01 Lorsqu'un employé est désigné pour le service de réserve pendant une semaine déterminée (7 jours consécutifs pour un total de 131,75 heures de réserve) sur ordre de la direction, cet employé désigné pour le service de réserve doit recevoir une rémunération supplémentaire au taux

de 1,95 \$ l'heure pour chaque heure de réserve, pendant les deux mille cinq cents (2 500) premières heures de l'année; et

de 2,95 \$ l'heure pour chaque heure de réserve, pour toutes les heures au-delà des deux mille cinq cents (2 500) heures cumulatives de l'année.

Ces taux doivent augmenter selon le même pourcentage et entrer en vigueur aux mêmes dates que les ententes salariales négociées en vertu de la présente convention collective.

44.02 Un employé désigné pour le service de réserve en vertu du paragraphe 44.01 ci-dessus, doit être accessible durant sa période de service de réserve à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au travail aussi vite que possible s'il est appelé. Le service de réserve comprend toutes les heures durant la semaine qui ne font pas partie des heures normales de travail de l'employé.

ARTICLE 45 – DURÉE ET CESSATION

COMMUN

45.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} mars 2005 et prend fin le 28 février 2010, à moins d'une disposition contraire explicite dans la présente convention.

45.02 La présente convention demeurera en pleine vigueur jusqu'à la conclusion d'une entente quant à son renouvellement ou quant à une modification ou substitution à y apporter ou jusqu'à la déclaration d'une impasse en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

45.03 **Droit des anciens employés à la rémunération** - Lorsque les parties ont convenu d'accorder une augmentation de rémunération rétroactive, les personnes qui ont cessé d'être des employés au cours de la période de rétroactivité ont droit à la rémunération rétroactive, sauf dans le cas où un employé est démis de ses fonctions ou quitte son poste.

45.04 Lorsque décède un employé ayant droit à une rémunération ou à une allocation de retraite, le montant qui lui est dû est versé au conjoint ou à la succession de l'employé décédé.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 26 mai 2006.

POUR L'INSTITUT :

M. Vermees
D. G. Ruse
Maurin MacFadden
Alfred
S. J. D. Falar
J. G. S.

POUR L'EMPLOYEUR :

Jean R. G.
Dale Gibson
Mike Walter Vincent
M. Maloney
P. B. S.
M. B. S. - S. S.
J. S. S.
Theresa Reid
S. Chivert
Kath Mullin
J. S.

ANNEXE A
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(36,25 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 1 Arpenteur-géomètre 1	Point de Contrôle																	Taux	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Max.	Discr.
Le 1 sept /04	1382,16	1398,96	1415,94	1433,15	1450,57	1468,17	1486,00	1504,08	1522,34	1540,82	1559,53	1578,48	1597,64	1617,05	1636,69	1656,56	1676,69		
Le 1 mars /05	1402,89	1419,94	1437,18	1454,65	1472,33	1490,19	1508,29	1526,64	1545,18	1563,93	1582,92	1602,16	1621,60	1641,31	1661,24	1681,41	1701,84		
Le 1 sept /05	1416,92	1434,14	1451,55	1469,20	1487,05	1505,09	1523,37	1541,91	1560,63	1579,57	1598,75	1618,18	1637,82	1657,72	1677,85	1698,22	1718,86		
Le 1 mars /06	1438,17	1455,65	1473,32	1491,24	1509,36	1527,67	1546,22	1565,04	1584,04	1603,26	1622,73	1642,45	1662,39	1682,59	1703,02	1723,69	1744,64		
Le 1 sept /06	1452,55	1470,21	1488,05	1506,15	1524,45	1542,95	1561,68	1580,69	1599,88	1619,29	1638,96	1658,87	1679,01	1699,42	1720,05	1740,93	1762,09		
Le 1 mars /07	1474,34	1492,26	1510,37	1528,74	1547,32	1566,09	1585,11	1604,40	1623,88	1643,58	1663,54	1683,75	1704,20	1724,91	1745,85	1767,04	1788,52		
Le 1 sept /07	1492,81	1510,95	1529,29	1547,89	1566,70	1585,71	1604,96	1624,50	1644,22	1664,17	1684,38	1704,84	1725,55	1746,51	1767,72	1789,17	1810,92		
Le 1 mars /08	1515,20	1533,61	1552,23	1571,11	1590,20	1609,50	1629,03	1648,87	1668,88	1689,13	1709,65	1730,41	1751,43	1772,71	1794,24	1816,01	1838,08		
Le 1 sept /08	1541,85	1560,58	1579,53	1598,74	1618,17	1637,81	1657,68	1677,87	1698,23	1718,84	1739,72	1760,84	1782,23	1803,89	1825,80	1847,95	1870,41		
Le 1 mars /09	1576,73	1595,89	1615,27	1634,91	1654,78	1674,87	1695,19	1715,83	1736,65	1757,73	1779,08	1800,68	1822,55	1844,70	1867,11	1889,76	1912,73		
Le 1 sept /09	1604,46	1623,96	1643,68	1663,66	1683,88	1704,33	1725,00	1746,01	1767,19	1788,64	1810,37	1832,35	1854,60	1877,14	1899,95	1923,00	1946,37		

ANNEXE A
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(36,25 HEURES/SEMAINE)

Architecte 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept./04	1665.63	1685.88	1706.35	1727.10	1748.06	1769.28	1790.77	1812.52	1834.53	1856.83	1879.39	1902.18	1925.30	1948.70	1972.33	1996.26	2020.53
Le 1 mars/05	1690.61	1711.17	1731.95	1753.01	1774.28	1795.82	1817.63	1839.71	1862.05	1884.68	1907.58	1930.71	1954.18	1977.93	2001.91	2026.23	2050.84
Le 1 sept./05	1707.52	1728.28	1749.27	1770.54	1792.02	1813.78	1835.81	1858.11	1880.67	1903.53	1926.66	1950.02	1973.72	1997.71	2021.93	2046.49	2071.35
Le 1 mars/06	1733.13	1754.20	1775.51	1797.10	1818.90	1840.99	1863.35	1885.98	1908.88	1932.08	1955.56	1979.27	2003.33	2027.68	2052.26	2077.19	2102.42
Le 1 sept./06	1750.46	1771.74	1793.27	1815.07	1837.09	1859.40	1881.98	1904.84	1927.97	1951.40	1975.12	1999.06	2023.36	2047.96	2072.78	2097.96	2123.44
Le 1 mars/07	1776.72	1798.32	1820.17	1842.30	1864.65	1887.29	1910.21	1933.41	1956.89	1980.67	2004.75	2029.05	2053.71	2078.68	2103.87	2129.43	2155.29
Le 1 sept./07	1798.97	1820.84	1842.97	1865.37	1888.00	1910.93	1934.14	1957.63	1981.40	2005.48	2029.86	2054.46	2079.43	2104.72	2130.22	2156.10	2182.29
Le 1 mars/08	1825.95	1848.15	1870.61	1893.35	1916.32	1939.59	1963.15	1986.99	2011.12	2035.56	2060.31	2085.28	2110.62	2136.29	2162.17	2188.44	2215.02
Le 1 sept./08	1858.06	1880.65	1903.51	1926.65	1950.02	1973.70	1997.68	2021.94	2046.49	2071.36	2096.55	2121.96	2147.74	2173.86	2200.20	2226.93	2253.98
Le 1 mars/09	1900.10	1923.20	1946.58	1970.24	1994.14	2018.36	2042.88	2067.69	2092.79	2118.22	2143.98	2169.97	2196.33	2223.04	2249.98	2277.31	2304.98
Le 1 sept./09	1933.52	1957.02	1980.82	2004.89	2029.21	2053.86	2078.81	2104.06	2129.60	2155.47	2181.69	2208.13	2234.96	2262.14	2289.55	2317.36	2345.52

Point de
Contrôle
Max.

Taux
Max.
Discr.

	18	19	20	21	22	23	24	25
Le 1 sept./04	2045.08	2069.95	2095.07	2120.52	2145.97	2171.72	2197.78	2224.15
Le 1 mars/05	2075.76	2101.00	2126.50	2152.33	2178.16	2204.30	2230.75	2257.51
Le 1 sept./05	2096.52	2122.01	2147.77	2173.85	2199.94	2226.34	2253.06	2280.09
Le 1 mars/06	2127.97	2153.84	2179.99	2206.46	2232.94	2259.74	2286.86	2314.29
Le 1 sept./06	2149.25	2175.38	2201.79	2228.52	2255.27	2282.34	2309.73	2337.43
Le 1 mars/07	2181.49	2208.01	2234.82	2261.95	2289.10	2316.58	2344.38	2372.40
Le 1 sept./07	2208.81	2235.67	2262.81	2290.28	2317.77	2345.60	2373.74	2402.21
Le 1 mars/08	2241.94	2269.21	2296.75	2324.63	2352.54	2380.78	2409.35	2438.24
Le 1 sept./08	2281.37	2309.12	2337.04	2365.51	2393.92	2422.65	2451.72	2481.12
Le 1 mars/09	2332.99	2361.36	2390.02	2419.03	2448.08	2477.46	2507.19	2537.26
Le 1 sept./09	2374.02	2402.89	2432.05	2461.57	2491.14	2521.03	2551.29	2581.88

ANNEXE A
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(36,25 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 2
Arpenteur-géomètre 2
Architecte naval

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	1735,79	1756,86	1778,20	1799,79	1821,65	1843,77	1866,17	1888,86	1911,78	1935,01	1958,50	1982,31	2006,36	2030,74	2055,42	2080,40	2105,68
Le 1 mars/05	1761,83	1783,21	1804,87	1826,79	1848,97	1871,43	1894,16	1917,19	1940,46	1964,04	1987,88	2012,04	2036,46	2061,20	2086,25	2111,61	2137,27
Le 1 sept/05	1779,45	1801,04	1822,92	1845,06	1867,46	1890,14	1913,10	1936,36	1959,86	1983,68	2007,76	2032,16	2056,82	2081,81	2107,11	2132,73	2158,64
Le 1 mars/06	1806,14	1828,06	1850,26	1872,74	1895,47	1918,49	1941,80	1965,41	1989,26	2013,44	2037,88	2062,64	2087,67	2113,04	2138,72	2164,72	2191,02
Le 1 sept/06	1824,20	1846,34	1868,76	1891,47	1914,42	1937,67	1961,22	1985,06	2009,15	2033,57	2058,26	2083,27	2108,55	2134,17	2160,11	2186,37	2212,93
Le 1 mars/07	1851,56	1874,04	1896,79	1919,84	1943,14	1966,74	1990,64	2014,84	2039,29	2064,07	2089,13	2114,52	2140,18	2166,18	2192,51	2219,17	2246,12
Le 1 sept/07	1874,75	1897,51	1920,55	1943,89	1967,48	1991,37	2015,57	2040,08	2064,83	2089,92	2115,30	2141,00	2166,99	2193,31	2219,97	2246,97	2274,25
Le 1 mars/08	1902,87	1925,97	1949,36	1973,05	1996,99	2021,24	2045,80	2070,68	2095,80	2121,27	2147,03	2173,12	2199,49	2226,21	2253,27	2280,67	2308,36
Le 1 sept/08	1936,34	1959,84	1983,64	2007,75	2032,11	2056,79	2081,78	2107,10	2132,66	2158,58	2184,79	2211,34	2238,17	2265,36	2292,90	2320,78	2348,96
Le 1 mars/09	1980,15	2004,18	2028,52	2053,18	2078,09	2103,33	2128,88	2154,77	2180,91	2207,42	2234,22	2261,37	2288,81	2316,61	2344,78	2373,29	2402,11
Le 1 sept/09	2014,98	2039,43	2064,20	2089,29	2114,64	2140,32	2166,32	2192,67	2219,27	2246,24	2273,51	2301,14	2329,06	2357,35	2386,02	2415,03	2444,36

	Point de Contrôle										Taux Max.		Discr.	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
Le 1 sept/04	2131,23	2157,10	2183,32	2209,84	2236,68	2263,83	2291,34	2319,16	2347,02	2375,18	2403,68	2432,53		
Le 1 mars/05	2163,20	2189,46	2216,07	2242,99	2270,23	2297,79	2325,71	2353,95	2382,23	2410,81	2439,74	2469,02		
Le 1 sept/05	2184,83	2211,35	2238,23	2265,42	2292,93	2320,77	2348,97	2377,49	2406,05	2434,92	2464,14	2493,71		
Le 1 mars/06	2217,60	2244,52	2271,80	2299,40	2327,32	2355,58	2384,20	2413,15	2442,14	2471,44	2501,10	2531,12		
Le 1 sept/06	2239,78	2266,97	2294,52	2322,39	2350,59	2379,14	2408,04	2437,28	2466,56	2496,15	2526,11	2556,43		
Le 1 mars/07	2273,38	2300,97	2328,94	2357,23	2385,85	2414,83	2444,16	2473,84	2503,56	2533,59	2564,00	2594,78		
Le 1 sept/07	2301,85	2329,79	2358,11	2386,75	2415,73	2445,08	2474,77	2504,82	2534,92	2565,32	2596,11	2627,28		
Le 1 mars/08	2336,38	2364,74	2393,48	2422,55	2451,97	2481,76	2511,89	2542,39	2572,94	2603,80	2635,05	2666,69		
Le 1 sept/08	2377,47	2406,33	2435,58	2465,16	2495,09	2525,41	2556,07	2587,10	2618,19	2649,59	2681,39	2713,59		
Le 1 mars/09	2431,26	2460,77	2490,69	2520,93	2551,54	2582,55	2613,90	2645,63	2677,43	2709,54	2742,08	2774,99		
Le 1 sept/09	2474,02	2504,05	2534,50	2565,27	2596,42	2627,97	2659,87	2692,16	2724,52	2757,19	2790,29	2823,80		

ANNEXE A
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(36,25 HEURES/SEMAINE)

Ingenieur 3
Architecte 2
Arpenteur-géomètre
principal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	1854,73	1877,26	1900,04	1923,13	1946,48	1970,11	1994,04	2018,26	2042,77	2067,60	2092,70	2118,12	2143,83	2169,88	2196,24	2222,93	2249,91
Le 1 mars/05	1882,55	1905,42	1928,54	1951,98	1975,68	1999,66	2023,95	2048,53	2073,41	2098,61	2124,09	2149,89	2175,99	2202,43	2229,18	2256,27	2283,66
Le 1 sept/05	1901,38	1924,47	1947,83	1971,50	1995,44	2019,66	2044,19	2069,02	2094,14	2119,60	2145,33	2171,39	2197,75	2224,45	2251,47	2278,83	2306,50
Le 1 mars/06	1929,90	1953,34	1977,05	2001,07	2025,37	2049,95	2074,85	2100,06	2125,55	2151,39	2177,51	2203,96	2230,72	2257,82	2285,24	2313,01	2341,10
Le 1 sept/06	1949,20	1972,87	1996,82	2021,08	2045,62	2070,45	2095,60	2121,06	2146,81	2172,90	2199,29	2226,00	2253,03	2280,40	2308,09	2336,14	2364,51
Le 1 mars/07	1978,44	2002,46	2026,77	2051,40	2076,30	2101,51	2127,03	2152,88	2179,01	2205,49	2232,28	2259,39	2286,83	2314,61	2342,71	2371,18	2399,98
Le 1 sept/07	2003,22	2027,54	2052,16	2077,09	2102,31	2127,83	2153,67	2179,84	2206,30	2233,11	2260,24	2287,69	2315,47	2343,60	2372,05	2400,88	2430,04
Le 1 mars/08	2033,27	2057,95	2082,94	2108,25	2133,84	2159,75	2185,98	2212,54	2239,39	2266,61	2294,14	2322,01	2350,20	2378,75	2407,63	2436,89	2466,49
Le 1 sept/08	2069,03	2094,14	2119,57	2145,33	2171,37	2197,73	2224,43	2251,45	2278,78	2306,47	2334,49	2362,85	2391,53	2420,59	2449,97	2479,75	2509,87
Le 1 mars/09	2115,84	2141,52	2167,53	2193,87	2220,50	2247,45	2274,76	2302,39	2330,34	2358,65	2387,31	2416,31	2445,64	2475,36	2505,40	2535,85	2566,66
Le 1 sept/09	2153,05	2179,18	2205,65	2232,45	2259,55	2286,98	2314,77	2342,88	2371,33	2400,13	2429,30	2458,81	2488,65	2518,90	2549,46	2580,45	2611,80

	Point de Contrôle											Taux		
	Max.											Discr.		
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Le 1 sept/04	2277,26	2304,90	2332,89	2361,22	2389,90	2418,94	2448,33	2478,07	2508,14	2538,61	2569,07	2599,91	2631,10	2662,68
Le 1 mars/05	2311,42	2339,47	2367,88	2396,64	2425,75	2455,22	2485,05	2515,24	2545,76	2576,69	2607,61	2638,91	2670,57	2702,62
Le 1 sept/05	2334,53	2362,86	2391,56	2420,61	2450,01	2479,77	2509,90	2540,39	2571,22	2602,46	2633,69	2665,30	2697,28	2729,65
Le 1 mars/06	2369,55	2398,30	2427,43	2456,92	2486,76	2516,97	2547,55	2578,50	2609,79	2641,50	2673,20	2705,28	2737,74	2770,59
Le 1 sept/06	2393,25	2422,28	2451,70	2481,49	2511,63	2542,14	2573,03	2604,29	2635,89	2667,92	2699,93	2732,33	2765,12	2798,30
Le 1 mars/07	2429,15	2458,61	2488,48	2518,71	2549,30	2580,27	2611,63	2643,35	2675,43	2707,94	2740,43	2773,31	2806,60	2840,27
Le 1 sept/07	2459,58	2489,40	2519,65	2550,26	2581,23	2612,59	2644,34	2676,46	2708,94	2741,86	2774,75	2808,05	2841,75	2875,84
Le 1 mars/08	2496,47	2526,74	2557,44	2588,51	2619,95	2651,78	2684,01	2716,61	2749,57	2782,99	2816,37	2850,17	2884,38	2918,98
Le 1 sept/08	2540,38	2571,18	2602,42	2634,04	2666,03	2698,42	2731,22	2764,39	2797,93	2831,94	2865,90	2900,30	2935,11	2970,32
Le 1 mars/09	2597,86	2629,35	2661,30	2693,64	2726,35	2759,47	2793,01	2826,93	2861,23	2896,01	2930,74	2965,92	3001,52	3037,52
Le 1 sept/09	2643,55	2675,59	2708,11	2741,01	2774,30	2808,00	2842,13	2876,65	2911,55	2946,94	2982,28	3018,08	3054,31	3090,94

ANNEXE A
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(36,25 HEURES/SEMAINE)

Architecte 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Le 1 mars/05	2070.95	2096.10	2121.56	2147.35	2173.41	2199.83	2226.53	2253.58	2280.97	2308.66	2336.69	2365.06	2393.81	2422.86	2452.28	2482.07
Le 1 sept/05	2091.66	2117.06	2142.78	2168.82	2195.14	2221.83	2248.80	2276.12	2303.78	2331.75	2360.06	2388.71	2417.75	2447.09	2476.80	2506.49
Le 1 mars/06	2123.03	2148.82	2174.92	2201.35	2228.07	2255.16	2282.53	2310.26	2338.34	2366.73	2395.46	2424.54	2454.02	2483.80	2513.95	2544.49
Le 1 sept/06	2144.26	2170.31	2196.67	2223.36	2250.35	2277.71	2305.36	2333.36	2361.72	2390.40	2419.41	2448.79	2478.56	2508.64	2539.09	2569.93
Le 1 mars/07	2176.42	2202.86	2229.62	2256.71	2284.11	2311.88	2339.94	2368.36	2397.15	2426.26	2455.70	2485.52	2515.74	2546.27	2577.18	2608.48
Le 1 sept/07	2203.68	2230.45	2257.55	2284.98	2312.72	2340.84	2369.25	2398.02	2427.17	2456.65	2486.46	2516.65	2547.25	2578.16	2609.46	2640.18
Le 1 mars/08	2226.74	2253.74	2281.01	2308.54	2336.34	2364.41	2392.75	2421.36	2450.24	2479.39	2508.80	2538.46	2568.36	2598.58	2629.01	2659.64
Le 1 sept/08	2256.08	2283.73	2311.71	2340.04	2368.70	2397.68	2426.98	2456.58	2486.48	2516.65	2547.05	2577.65	2608.46	2639.46	2670.75	2702.22
Le 1 mars/09	2327.58	2355.85	2384.47	2413.44	2442.74	2472.44	2502.45	2532.84	2563.63	2594.76	2626.25	2658.14	2690.46	2723.10	2756.16	2789.64
Le 1 sept/09	2368.52	2397.28	2426.41	2455.80	2485.70	2515.92	2546.46	2577.33	2608.72	2640.40	2672.44	2704.89	2737.78	2770.28	2804.63	2838.70

	Point de Contrôle										Taux	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Max.	Discr.	
Le 1 mars 05	2542,75	2573,61	2604,89	2636,54	2668,54	2700,98	2733,38	2766,19	2799,40	2832,97		
Le 1 sept 05	2568,18	2599,35	2630,94	2662,91	2695,23	2727,99	2760,71	2793,85	2827,39	2861,30		
Le 1 mars 06	2606,70	2638,34	2670,40	2702,85	2735,66	2768,91	2802,12	2835,76	2869,80	2904,22		
Le 1 sept 06	2632,77	2664,72	2697,10	2729,88	2763,02	2796,60	2830,14	2864,12	2898,50	2933,26		
Le 1 mars 07	2672,26	2704,69	2737,56	2770,83	2804,47	2838,55	2872,59	2907,08	2941,98	2977,26		
Le 1 sept 07	2705,73	2738,57	2771,85	2805,53	2839,60	2874,10	2908,57	2943,49	2978,83	3014,55		
Le 1 mars 08	2746,32	2779,65	2813,43	2847,61	2882,19	2917,21	2952,20	2987,64	3023,51	3059,77		
Le 1 sept 08	2794,62	2828,54	2862,91	2897,69	2932,88	2968,52	3004,12	3040,19	3076,69	3113,58		
Le 1 mars 09	2857,85	2892,54	2927,68	2963,25	2999,24	3035,68	3072,09	3108,97	3146,30	3184,03		
Le 1 sept 09	2908,11	2943,41	2979,17	3015,37	3051,99	3089,07	3126,12	3163,66	3201,64	3240,03		

ANNEXE A
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(36,25 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Le 1 sept/04	2267.96	2295.53	2323.40	2351.61	2380.17	2409.07	2438.34	2467.95	2497.93	2528.26	2558.98	2590.05	2621.51	2653.36	2685.56	2718.17
Le 1 mars/05	2301.98	2329.96	2358.25	2386.88	2415.87	2445.21	2474.92	2504.97	2535.40	2566.18	2597.36	2628.90	2660.83	2693.16	2725.84	2758.94
Le 1 sept/05	2325.00	2353.26	2381.83	2410.75	2440.03	2469.66	2499.67	2530.02	2560.75	2591.84	2623.33	2655.19	2687.44	2720.09	2753.10	2786.53
Le 1 mars/06	2359.88	2388.56	2417.56	2446.91	2476.63	2506.70	2537.17	2567.97	2599.16	2630.72	2662.68	2695.02	2727.75	2760.89	2794.40	2828.33
Le 1 sept/06	2383.48	2412.45	2441.74	2471.38	2501.40	2531.77	2562.54	2593.65	2625.15	2656.93	2689.31	2721.97	2755.03	2788.50	2822.34	2856.61
Le 1 mars/07	2419.23	2448.64	2478.37	2508.45	2538.92	2569.75	2600.98	2632.55	2664.53	2696.89	2729.65	2762.80	2796.36	2830.33	2864.68	2899.46
Le 1 sept/07	2449.53	2479.31	2509.41	2539.87	2570.72	2601.94	2633.56	2665.52	2697.90	2730.67	2763.84	2797.40	2831.38	2865.78	2900.56	2934.75
Le 1 mars/08	2486.27	2516.50	2547.05	2577.97	2609.28	2640.97	2673.06	2705.50	2738.37	2771.63	2805.30	2839.36	2873.85	2908.77	2944.07	2979.82
Le 1 sept/08	2530.00	2560.76	2591.85	2623.31	2655.17	2687.42	2720.07	2753.08	2786.53	2820.38	2854.64	2889.30	2924.39	2959.93	2995.85	3032.23
Le 1 mars/09	2587.24	2618.70	2650.49	2682.66	2715.24	2748.22	2781.61	2815.37	2849.58	2884.19	2919.23	2954.67	2990.55	3026.90	3063.63	3100.83
Le 1 sept/09	2632.74	2664.76	2697.11	2729.84	2763.99	2796.55	2830.53	2864.89	2899.70	2934.92	2970.57	3006.64	3043.15	3080.31	3115.53	3158.70

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
						Point de Contrôle Max.				Taux Max. Discr.
Le 1 sept/04	2784,61	2818,43	2852,65	2887,30	2922,38	2957,89	2993,38	3029,29	3065,62	3102,40
Le 1 mars/05	2826,38	2860,71	2895,44	2930,61	2966,22	3002,26	3038,28	3074,73	3111,60	3148,94
Le 1 sept/05	2854,64	2889,32	2924,39	2959,92	2995,88	3032,28	3068,66	3105,48	3142,72	3180,43
Le 1 mars/06	2897,46	2932,66	2968,26	3004,32	3040,82	3077,76	3114,69	3152,06	3189,86	3228,14
Le 1 sept/06	2926,43	2961,99	2997,94	3034,36	3071,23	3108,54	3145,84	3183,58	3221,76	3260,42
Le 1 mars/07	2970,33	3006,42	3042,91	3079,88	3117,30	3155,17	3193,03	3231,33	3270,09	3309,33
Le 1 sept/07	3007,53	3044,08	3081,02	3118,46	3156,34	3194,69	3233,02	3271,80	3311,05	3350,78
Le 1 mars/08	3052,64	3089,74	3127,24	3165,24	3203,69	3242,61	3281,52	3320,88	3360,72	3401,04
Le 1 sept/08	3106,33	3144,08	3182,24	3220,91	3260,04	3299,64	3339,23	3379,29	3419,83	3460,86
Le 1 mars/09	3176,61	3215,22	3254,24	3293,78	3333,80	3374,29	3414,78	3455,75	3497,20	3539,16
Le 1 sept/09	3232,48	3271,77	3311,47	3351,73	3392,43	3433,64	3474,84	3516,58	3558,71	3601,41

ANNEXE A
AGRICULTURE
SALAIRES A LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)

Agronomie 1
Économiste familiale 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	1361.73	1378.29	1395.01	1411.97	1429.13	1446.48	1464.04	1481.85	1499.84	1518.04	1536.47	1555.16	1574.04	1593.16	1612.49	1632.08	1651.91
Le 1 mars/05	1382.16	1398.96	1415.94	1433.15	1450.57	1468.18	1486.00	1504.08	1522.34	1540.81	1559.52	1578.49	1597.65	1617.06	1636.68	1656.56	1676.69
Le 1 sept/05	1395.98	1412.95	1430.10	1447.48	1465.08	1482.86	1500.86	1519.12	1537.56	1556.22	1575.12	1594.27	1613.63	1633.23	1653.05	1673.13	1693.46
Le 1 mars/06	1416.92	1434.14	1451.55	1469.19	1487.06	1505.10	1523.37	1541.91	1560.62	1579.56	1598.75	1618.18	1637.83	1657.73	1677.85	1698.23	1718.86
Le 1 sept/06	1431.09	1448.48	1466.07	1483.88	1501.93	1520.15	1538.60	1557.33	1576.23	1595.36	1614.74	1634.36	1654.21	1674.31	1694.63	1715.21	1736.05
Le 1 mars/07	1452.56	1470.21	1488.06	1506.14	1524.46	1542.95	1561.68	1580.69	1599.87	1619.29	1638.96	1658.88	1679.02	1699.42	1720.05	1740.94	1762.09
Le 1 sept/07	1470.75	1488.62	1506.70	1525.00	1543.55	1562.28	1581.24	1600.49	1619.91	1639.57	1659.49	1679.66	1700.05	1720.71	1741.59	1762.75	1784.16
Le 1 mars/08	1492.81	1510.95	1529.30	1547.88	1566.70	1585.71	1604.96	1624.50	1644.21	1664.16	1684.38	1704.85	1725.55	1746.52	1767.71	1789.19	1810.92
Le 1 sept/08	1519.06	1537.52	1556.20	1575.10	1594.25	1613.60	1633.19	1653.07	1673.13	1693.43	1714.00	1734.83	1755.90	1777.24	1798.80	1820.66	1842.77
Le 1 mars/09	1553.43	1572.31	1591.41	1610.74	1630.32	1650.11	1670.14	1690.47	1710.98	1731.74	1752.78	1774.08	1795.63	1817.45	1839.50	1861.85	1884.46
Le 1 sept/09	1580.75	1599.96	1619.40	1639.07	1658.99	1679.13	1699.51	1720.20	1741.07	1762.20	1783.61	1805.28	1827.21	1849.41	1871.85	1894.60	1917.60

	Point de Contrôle		Taux Max.	
	Max.	Discr.	Max.	Discr.
Le 1 sept/04	1671.96	1692.26	1712.83	1733.65
Le 1 mars/05	1697.04	1717.64	1738.52	1759.65
Le 1 sept/05	1714.01	1734.82	1755.91	1777.25
Le 1 mars/06	1739.72	1760.84	1782.25	1803.91
Le 1 sept/06	1757.12	1778.45	1800.07	1821.95
Le 1 mars/07	1783.48	1805.13	1827.07	1849.28
Le 1 sept/07	1805.82	1827.74	1849.95	1872.44
Le 1 mars/08	1832.91	1855.16	1877.70	1900.53
Le 1 sept/08	1865.15	1887.79	1910.72	1933.96
Le 1 mars/09	1907.35	1930.50	1953.95	1977.72
Le 1 sept/09	1940.90	1964.45	1988.32	2012.50
Le 1 sept/04	1671.96	1692.26	1712.83	1733.65
Le 1 mars/05	1697.04	1717.64	1738.52	1759.65
Le 1 sept/05	1714.01	1734.82	1755.91	1777.25
Le 1 mars/06	1739.72	1760.84	1782.25	1803.91
Le 1 sept/06	1757.12	1778.45	1800.07	1821.95
Le 1 mars/07	1783.48	1805.13	1827.07	1849.28
Le 1 sept/07	1805.82	1827.74	1849.95	1872.44
Le 1 mars/08	1832.91	1855.16	1877.70	1900.53
Le 1 sept/08	1865.15	1887.79	1910.72	1933.96
Le 1 mars/09	1907.35	1930.50	1953.95	1977.72
Le 1 sept/09	1940.90	1964.45	1988.32	2012.50

ANNEXE A
AGRICULTURE
SALAIRES À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)

Agronomie 2
Economiste familiale 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	1641.02	1660.96	1681.13	1701.58	1722.22	1743.13	1764.31	1785.73	1807.41	1829.38	1851.60	1874.08	1896.84	1919.89	1943.19	1966.77	1990.68
Le 1 mars/05	1665.64	1685.87	1706.35	1727.10	1748.05	1769.28	1790.77	1812.52	1834.52	1856.82	1879.37	1902.19	1925.29	1948.69	1972.34	1996.27	2020.54
Le 1 sept/05	1682.30	1702.73	1723.41	1744.37	1765.53	1786.97	1808.68	1830.65	1852.87	1875.39	1898.16	1921.21	1944.54	1968.18	1992.06	2016.23	2040.75
Le 1 mars/06	1707.53	1728.27	1749.26	1770.54	1792.01	1813.77	1835.81	1858.11	1880.66	1903.52	1926.63	1950.03	1973.71	1997.70	2021.94	2046.47	2071.36
Le 1 sept/06	1724.61	1745.55	1766.75	1788.25	1809.93	1831.91	1854.17	1876.69	1899.47	1922.56	1945.90	1969.53	1993.45	2017.68	2042.16	2066.93	2092.07
Le 1 mars/07	1750.48	1771.73	1793.25	1815.07	1837.08	1859.39	1881.98	1904.84	1927.96	1951.40	1975.09	1999.07	2023.35	2047.95	2072.79	2097.93	2123.45
Le 1 sept/07	1772.40	1793.92	1815.71	1837.80	1860.09	1882.68	1905.55	1928.70	1952.11	1975.84	1999.83	2024.11	2048.69	2073.60	2098.75	2124.21	2150.05
Le 1 mars/08	1798.99	1820.83	1842.95	1865.37	1887.99	1910.92	1934.13	1957.63	1981.39	2005.48	2029.83	2054.47	2079.42	2104.70	2130.23	2156.07	2182.30
Le 1 sept/08	1830.63	1852.85	1875.36	1898.18	1921.20	1944.53	1968.15	1992.06	2016.24	2040.75	2065.53	2090.60	2115.99	2141.72	2167.70	2193.99	2220.68
Le 1 mars/09	1872.05	1894.77	1917.79	1941.13	1964.67	1988.53	2012.68	2037.13	2061.86	2086.92	2112.26	2137.90	2163.86	2190.18	2216.74	2243.63	2270.92
Le 1 sept/09	1904.97	1928.09	1951.52	1975.27	1999.22	2023.50	2048.08	2072.96	2098.12	2123.62	2149.41	2175.50	2201.92	2228.70	2255.73	2283.09	2310.86
	Taux																
	Max.																
	Discr.																
	18	19	20	21	22	23	24	25									
Le 1 sept/04	2014.87	2039.36	2064.10	2089.18	2114.25	2139.63	2165.29	2191.28									
Le 1 mars/05	2045.09	2069.95	2095.06	2120.52	2145.96	2171.72	2197.77	2224.15									
Le 1 sept/05	2065.54	2090.65	2116.01	2141.73	2167.42	2193.44	2219.75	2246.39									
Le 1 mars/06	2096.52	2122.01	2147.75	2173.86	2199.93	2226.34	2253.05	2280.09									
Le 1 sept/06	2117.49	2143.23	2169.23	2195.60	2221.93	2248.60	2275.58	2302.89									
Le 1 mars/07	2149.25	2175.38	2201.77	2228.53	2255.26	2282.33	2309.71	2337.43									
Le 1 sept/07	2176.17	2202.63	2229.35	2256.44	2283.51	2310.92	2338.64	2366.71									
Le 1 mars/08	2208.81	2235.67	2262.79	2290.29	2317.76	2345.58	2373.72	2402.21									
Le 1 sept/08	2247.66	2274.99	2302.59	2330.57	2358.52	2386.83	2415.47	2444.46									
Le 1 mars/09	2298.51	2326.46	2354.69	2383.30	2411.88	2440.83	2470.12	2499.77									
Le 1 sept/09	2338.94	2367.38	2396.10	2425.22	2454.30	2483.76	2513.56	2543.74									

ANNEXE A
AGRICULTURE
SALAIRES A LA QUINZAINE
(36,25 HEURES/SEMAINE)

Agronomie 3
Economiste familiale 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	1827,31	1849,51	1871,97	1894,71	1917,71	1941,00	1964,57	1988,44	2012,57	2037,03	2061,78	2086,82	2112,15	2137,83	2163,78	2190,08	2216,67
Le 1 mars/05	1854,72	1877,25	1900,05	1923,13	1946,48	1970,12	1994,04	2018,27	2042,76	2067,59	2092,71	2118,12	2143,83	2169,90	2196,24	2222,93	2249,92
Le 1 sept/05	1873,27	1896,02	1919,05	1942,36	1965,94	1989,82	2013,98	2038,45	2063,19	2088,27	2113,64	2139,30	2165,27	2191,60	2218,20	2245,16	2272,42
Le 1 mars/06	1901,37	1924,46	1947,84	1971,50	1995,43	2019,67	2044,19	2069,03	2094,14	2119,59	2145,34	2171,39	2197,75	2224,47	2251,47	2278,84	2306,51
Le 1 sept/06	1920,38	1943,70	1967,32	1991,22	2015,38	2039,87	2064,63	2089,72	2115,08	2140,79	2166,79	2193,10	2219,73	2246,71	2273,98	2301,63	2329,58
Le 1 mars/07	1949,19	1972,86	1996,83	2021,09	2045,61	2070,47	2095,60	2121,07	2146,81	2172,90	2199,29	2226,00	2253,03	2280,41	2308,09	2336,15	2364,52
Le 1 sept/07	1973,60	1997,57	2021,84	2046,40	2071,23	2096,40	2121,85	2147,64	2173,70	2200,12	2226,84	2253,88	2281,25	2308,97	2337,00	2365,41	2394,14
Le 1 mars/08	2003,20	2027,53	2052,17	2077,10	2102,30	2127,85	2153,68	2179,85	2206,31	2233,12	2260,24	2287,69	2315,47	2343,60	2372,06	2400,89	2430,05
Le 1 sept/08	2038,43	2063,19	2088,26	2113,63	2139,27	2165,27	2191,56	2218,19	2245,11	2272,40	2299,99	2327,93	2356,19	2384,82	2413,78	2443,12	2472,79
Le 1 mars/09	2084,55	2109,87	2135,51	2161,45	2187,67	2214,26	2241,14	2268,38	2295,91	2323,81	2352,03	2380,60	2409,50	2438,78	2468,39	2498,40	2528,74
Le 1 sept/09	2121,21	2146,98	2173,07	2199,46	2226,15	2253,20	2280,56	2308,28	2336,29	2364,68	2393,40	2422,47	2451,88	2481,67	2511,80	2542,34	2573,21

Point de
Contrôle
Max.

Taux
Max.
Discr.

27 **28** **29** **30** **31**

Le 1 sept/04	2243,59	2270,85	2298,41	2326,31	2354,57	2383,18	2412,14	2441,44	2471,07	2501,09	2531,10	2561,50	2592,22	2623,33			
Le 1 mars/05	2277,24	2304,91	2332,89	2361,20	2389,89	2418,93	2448,32	2478,06	2508,14	2538,61	2569,07	2599,92	2631,10	2662,68			
Le 1 sept/05	2300,01	2327,96	2356,22	2384,81	2413,79	2443,12	2472,80	2502,84	2533,22	2564,00	2594,76	2625,92	2657,41	2689,31			
Le 1 mars/06	2334,51	2362,88	2391,56	2420,58	2450,00	2479,77	2509,89	2540,38	2571,22	2602,46	2633,68	2665,31	2697,27	2729,65			
Le 1 sept/06	2357,86	2386,51	2415,48	2444,79	2474,50	2504,57	2534,99	2565,78	2596,93	2628,48	2660,02	2691,96	2724,24	2756,95			
Le 1 mars/07	2392,23	2422,31	2451,71	2481,46	2511,62	2542,14	2573,01	2604,27	2635,88	2667,91	2699,92	2732,34	2765,10	2798,30			
Le 1 sept/07	2423,21	2452,65	2482,42	2512,54	2543,08	2573,98	2605,24	2636,89	2668,89	2701,33	2733,74	2766,56	2799,73	2833,35			
Le 1 mars/08	2459,56	2489,44	2519,66	2550,23	2581,23	2612,59	2644,32	2676,44	2708,92	2741,85	2774,75	2808,06	2841,73	2875,85			
Le 1 sept/08	2502,82	2533,22	2563,97	2595,08	2626,63	2658,54	2690,83	2723,51	2756,56	2790,07	2823,85	2857,45	2891,71	2926,43			
Le 1 mars/09	2559,45	2596,53	2621,98	2653,79	2686,06	2718,69	2751,71	2785,13	2818,93	2853,20	2887,43	2922,10	2957,14	2992,64			
Le 1 sept/09	2604,46	2636,09	2668,09	2700,46	2733,30	2766,51	2800,11	2834,11	2868,51	2903,38	2938,21	2973,49	3009,15	3045,27			

**ANNEXE A
AGRICULTURE
SALAIRES A LA QUINZAINE
(36,25 HEURES SEMAINES)**

Agronomie 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept 04	2010 19	2034 61	2059 33	2084 35	2109 65	2135 29	2161 20	2187 45	2214 06	2240 91	2268 13	2295 69	2323 58	2351 77	2380 33	2409 25	2438 52
Le 1 mars 05	2040 34	2065 13	2090 22	2115 62	2141 29	2167 32	2193 62	2220 26	2247 27	2274 52	2302 15	2330 13	2358 43	2387 05	2416 03	2445 39	2475 10
Le 1 sept 05	2060 74	2085 78	2111 12	2136 78	2162 70	2188 99	2215 56	2242 46	2269 74	2297 27	2325 17	2353 43	2382 01	2410 92	2440 19	2469 84	2499 85
Le 1 mars 06	2091 65	2117 07	2142 79	2168 83	2195 14	2221 82	2248 79	2276 10	2303 79	2331 73	2360 05	2388 73	2417 74	2447 08	2476 79	2506 89	2537 35
Le 1 sept 06	2112 57	2138 24	2164 22	2190 52	2217 09	2244 04	2271 28	2298 86	2326 83	2355 05	2383 65	2412 62	2441 92	2471 55	2501 56	2531 96	2562 72
Le 1 mars 07	2144 26	2170 31	2196 68	2223 38	2250 35	2277 70	2305 35	2333 34	2361 73	2390 38	2419 40	2448 81	2478 55	2508 62	2539 08	2569 94	2601 16
Le 1 sept 07	2171 12	2197 49	2224 19	2251 23	2278 54	2306 23	2334 22	2362 57	2391 31	2420 32	2449 70	2479 48	2509 59	2540 04	2570 88	2602 13	2633 74
Le 1 mars 08	2203 69	2230 45	2257 85	2285 00	2312 72	2340 82	2369 23	2398 01	2427 18	2456 62	2486 45	2516 67	2547 23	2578 14	2609 44	2641 16	2673 25
Le 1 sept 08	2242 45	2269 68	2297 25	2325 19	2353 49	2381 99	2410 90	2440 19	2469 87	2499 83	2530 18	2560 93	2592 03	2623 48	2655 33	2687 61	2720 27
Le 1 mars 09	2293 19	2321 03	2349 23	2377 80	2406 65	2435 88	2465 45	2495 40	2525 75	2556 39	2587 43	2618 87	2650 68	2682 84	2715 41	2748 42	2781 82
Le 1 sept 09	2333 52	2361 85	2390 55	2419 62	2448 98	2478 72	2508 81	2539 29	2570 17	2601 35	2632 94	2664 93	2697 30	2730 02	2763 17	2796 76	2830 75

	Point de Contrôle			Taux Max.		
	Max.			Discr.		
Le 1 sept 04	18	19	20	21	22	23
Le 1 mars 05	24	25	26	27	28	29
Le 1 sept 05	30	31	32	33	34	35
Le 1 mars 06	36	37	38	39	40	41
Le 1 sept 06	42	43	44	45	46	47
Le 1 mars 07	48	49	50	51	52	53
Le 1 sept 07	54	55	56	57	58	59
Le 1 mars 08	60	61	62	63	64	65
Le 1 sept 08	66	67	68	69	70	71
Le 1 mars 09	72	73	74	75	76	77
Le 1 sept 09	78	79	80	81	82	83

ANNÉE A
VÉTÉRINAIRES
MALAIRES A LA QUINZAINE
(36,25 HEURES SEMAINES)

Vétérinaire 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept 04	1641 02	1660 06	1681 13	1701 58	1722 22	1743 13	1764 31	1785 73	1807 31	1829 38	1851 69	1874 08	1896 84	1919 89	1943 19	1966 77	1990 68
Le 1 mars 05	1748 92	1770 17	1791 66	1813 36	1835 46	1857 74	1880 31	1903 14	1926 25	1949 66	1973 34	1997 30	2021 86	2046 12	2070 95	2096 09	2121 57
Le 1 sept 05	1766 41	1787 87	1809 58	1831 59	1853 81	1876 32	1899 11	1922 17	1945 51	1969 16	1993 07	2017 27	2041 78	2066 58	2091 66	2117 05	2142 79
Le 1 mars 06	1792 91	1814 69	1836 72	1859 06	1881 62	1904 46	1927 60	1951 00	1974 69	1998 70	2022 97	2047 53	2072 41	2097 58	2123 03	2148 81	2174 93
Le 1 sept 06	1810 84	1832 84	1855 09	1877 65	1900 44	1923 50	1946 88	1970 81	1994 44	2018 69	2043 20	2068 01	2093 13	2118 56	2144 26	2170 30	2196 68
Le 1 mars 07	1838 00	1860 33	1882 92	1905 81	1928 95	1952 35	1976 08	2000 07	2024 36	2048 97	2073 85	2099 03	2124 53	2150 34	2176 42	2202 85	2229 63
Le 1 sept 07	1861 02	1883 63	1906 50	1929 68	1953 11	1976 80	2000 83	2025 12	2049 72	2074 63	2099 82	2125 32	2151 14	2177 27	2203 68	2230 44	2257 56
Le 1 mars 08	1888 94	1911 88	1935 10	1958 63	1982 41	2006 45	2030 84	2055 50	2080 47	2105 75	2131 32	2157 20	2183 41	2209 93	2236 74	2263 90	2291 42
Le 1 sept 08	1922 16	1945 51	1969 13	1993 08	2017 28	2041 74	2066 56	2091 65	2117 06	2142 79	2168 80	2195 14	2221 81	2248 80	2276 08	2303 72	2331 72
Le 1 mars 09	1965 65	1989 53	2013 68	2038 17	2062 92	2087 93	2113 32	2138 97	2164 96	2191 27	2217 87	2244 81	2272 08	2299 68	2327 58	2355 84	2384 48
Le 1 sept 09	2000 23	2024 52	2049 10	2074 02	2099 20	2124 65	2150 49	2176 59	2203 04	2229 81	2256 88	2284 29	2312 04	2340 13	2368 52	2397 27	2426 42

Point de
Contrôle
Max.

Taux
Max.
Discr.

	18	19	20	21	22	23	24	25
Le 1 sept 04	2014 87	2039 36	2064 10	2089 18	2114 25	2139 63	2165 29	2191 28
Le 1 mars 05	2147 35	2173 45	2199 81	2226 54	2253 26	2280 31	2307 66	2335 36
Le 1 sept 05	2168 82	2195 18	2221 81	2248 81	2275 79	2303 11	2330 74	2358 71
Le 1 mars 06	2201 35	2228 11	2255 14	2282 54	2309 93	2337 66	2365 70	2394 09
Le 1 sept 06	2223 36	2250 39	2277 69	2305 37	2333 03	2361 04	2389 36	2418 03
Le 1 mars 07	2256 71	2284 15	2311 86	2339 95	2368 03	2396 46	2425 20	2454 30
Le 1 sept 07	2284 98	2312 76	2340 82	2369 26	2397 69	2426 48	2455 58	2485 04
Le 1 mars 08	2319 25	2347 45	2375 93	2404 80	2433 66	2462 88	2492 41	2522 32
Le 1 sept 08	2360 04	2388 74	2417 72	2447 09	2476 46	2506 20	2536 25	2566 68
Le 1 mars 09	2413 44	2442 79	2472 42	2502 46	2532 49	2562 90	2593 63	2624 75
Le 1 sept 09	2455 89	2485 75	2515 90	2546 47	2577 03	2607 98	2639 25	2670 91

ANNEXE A
VÉTÉRINAIRES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(36,25 HEURES SEMAINE)

Vétérinaire 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	1827.31	1849.51	1871.97	1894.71	1917.71	1941.00	1964.57	1988.44	2012.57	2037.03	2061.78	2086.82	2112.15	2137.83	2163.78	2190.08	2216.67
Le 1 mars/05	1947.46	1971.12	1995.05	2019.29	2043.80	2068.62	2093.74	2119.18	2144.90	2170.96	2197.34	2224.03	2251.02	2278.39	2306.05	2334.08	2362.42
Le 1 sept/05	1966.93	1990.83	2015.00	2039.48	2064.24	2089.31	2114.68	2140.37	2166.35	2192.67	2219.31	2246.27	2273.53	2301.17	2329.11	2357.42	2386.04
Le 1 mars/06	1996.43	2020.69	2045.23	2070.07	2095.20	2120.65	2146.40	2172.48	2198.85	2225.56	2252.60	2279.96	2307.63	2335.69	2364.05	2392.78	2421.83
Le 1 sept/06	2016.39	2040.90	2065.68	2090.77	2116.15	2141.86	2167.86	2194.20	2220.84	2247.82	2275.13	2302.76	2330.71	2359.05	2387.69	2416.71	2446.05
Le 1 mars/07	2046.64	2071.51	2096.67	2122.13	2147.89	2173.99	2200.38	2227.11	2254.15	2281.54	2309.26	2337.30	2365.67	2394.44	2423.51	2452.96	2482.74
Le 1 sept/07	2072.27	2097.46	2122.93	2148.71	2174.79	2201.22	2227.94	2255.00	2282.38	2310.12	2338.18	2366.57	2395.30	2424.43	2453.86	2483.68	2513.84
Le 1 mars/08	2103.35	2128.92	2154.77	2180.94	2207.41	2234.24	2261.36	2288.83	2316.62	2344.77	2373.25	2402.07	2431.23	2460.80	2490.67	2520.94	2551.55
Le 1 sept/08	2140.34	2166.36	2192.67	2219.30	2246.23	2273.53	2301.13	2329.09	2357.36	2386.01	2414.99	2444.32	2473.99	2504.08	2534.47	2565.28	2596.43
Le 1 mars/09	2188.77	2215.37	2242.28	2269.51	2297.05	2324.97	2353.19	2381.79	2410.70	2439.99	2469.63	2499.62	2529.96	2560.74	2591.81	2623.32	2655.17
Le 1 sept/09	2227.27	2254.33	2281.72	2309.43	2337.45	2365.86	2394.58	2423.68	2453.10	2482.90	2513.06	2543.58	2574.46	2605.78	2637.39	2669.46	2701.87
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
Le 1 sept/04	2243.59	2270.85	2298.41	2326.31	2354.57	2383.18	2412.14	2441.44	2471.07	2501.09	2531.10	2561.50	2592.22	2623.33			
Le 1 mars/05	2391.11	2420.16	2449.53	2479.26	2509.38	2539.87	2570.74	2601.96	2633.54	2665.54	2697.52	2729.92	2762.66	2795.81			
Le 1 sept/05	2415.02	2444.36	2474.03	2504.05	2534.47	2565.27	2596.45	2627.98	2659.88	2692.20	2724.50	2757.22	2790.29	2823.77			
Le 1 mars/06	2451.25	2481.03	2511.14	2541.61	2572.49	2603.75	2635.40	2667.40	2699.78	2732.58	2765.37	2798.58	2832.14	2866.13			
Le 1 sept/06	2475.76	2505.84	2536.25	2567.03	2598.21	2629.79	2661.75	2694.07	2726.78	2759.91	2793.02	2826.57	2860.46	2894.79			
Le 1 mars/07	2512.90	2543.43	2574.29	2605.54	2637.18	2669.24	2701.68	2734.48	2767.68	2801.31	2834.92	2868.97	2903.37	2938.21			
Le 1 sept/07	2544.37	2575.29	2606.53	2638.17	2670.21	2702.67	2735.52	2768.73	2802.35	2836.40	2870.43	2904.90	2939.73	2975.01			
Le 1 mars/08	2582.54	2613.92	2645.63	2677.74	2710.26	2743.21	2776.55	2810.26	2844.39	2878.95	2913.49	2948.47	2983.83	3019.64			
Le 1 sept/08	2627.96	2659.89	2692.16	2724.84	2757.93	2791.46	2825.38	2859.69	2894.42	2929.58	2964.73	3000.33	3036.31	3072.75			
Le 1 mars/09	2687.42	2720.07	2753.07	2786.49	2820.33	2854.62	2889.30	2924.39	2959.91	2995.86	3031.81	3068.21	3105.01	3142.27			
Le 1 sept/09	2734.69	2767.91	2801.49	2835.50	2869.93	2904.83	2940.12	2975.82	3011.97	3048.55	3085.13	3122.17	3159.62	3197.54			

**ANNUAIRE
VÉTÉRINAIRES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(36.25 HEURES/SEMAINE)**

Vétérinaire 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	2010.19	2034.61	2050.33	2084.35	2109.65	2135.29	2161.20	2187.45	2214.06	2240.91	2268.13	2295.69	2323.58	2351.77	2380.33	2409.25	2438.52
Le 1 mars/05	2142.36	2168.39	2194.73	2221.40	2248.36	2275.69	2303.30	2331.27	2359.63	2388.25	2417.26	2446.63	2476.36	2506.40	2536.84	2567.66	2598.85
Le 1 sept/05	2163.78	2190.07	2216.68	2243.61	2270.84	2298.45	2326.33	2354.58	2383.23	2412.13	2441.43	2471.10	2501.12	2531.46	2562.21	2593.34	2624.84
Le 1 mars/06	2196.24	2222.92	2249.93	2277.26	2304.90	2332.93	2361.22	2389.90	2418.98	2448.31	2478.05	2508.17	2538.64	2569.43	2600.64	2632.24	2664.21
Le 1 sept/06	2218.20	2245.15	2272.43	2300.03	2327.95	2356.26	2384.83	2413.80	2443.17	2472.79	2502.83	2533.25	2564.03	2595.12	2626.65	2658.56	2690.85
Le 1 mars/07	2251.47	2278.83	2306.52	2334.53	2362.87	2391.60	2420.60	2450.01	2479.82	2509.88	2540.37	2571.25	2602.49	2634.05	2666.05	2698.44	2731.21
Le 1 sept/07	2279.67	2307.37	2335.41	2363.77	2392.46	2421.55	2450.92	2480.70	2510.88	2541.32	2572.19	2603.45	2635.09	2667.04	2699.44	2732.24	2765.42
Le 1 mars/08	2313.87	2341.98	2370.44	2399.23	2428.35	2457.87	2487.68	2517.91	2548.54	2579.44	2610.77	2642.50	2674.62	2707.05	2739.93	2773.22	2806.90
Le 1 sept/08	2354.57	2383.17	2412.13	2441.43	2471.06	2501.10	2531.43	2562.19	2593.36	2624.81	2656.69	2688.98	2721.66	2754.66	2788.12	2821.99	2856.27
Le 1 mars/09	2407.84	2437.09	2466.70	2496.67	2526.97	2557.69	2588.70	2620.16	2652.04	2684.20	2716.80	2749.82	2783.24	2816.98	2851.20	2885.84	2920.89
Le 1 sept/09	2450.19	2479.95	2510.08	2540.58	2571.41	2602.67	2634.23	2666.24	2698.68	2731.41	2764.58	2798.18	2832.19	2866.52	2901.35	2936.60	2972.26

	Point de Contrôle					Taux	
	Max.	22	21	20	19	18	Max. Discr.
Le 1 sept/04	2621.73	2590.25	2559.18	2528.45	2498.10	2468.15	27
Le 1 mars/05	2794.11	2760.56	2727.45	2694.70	2662.35	2630.43	26
Le 1 sept/05	2855.92	2788.17	2754.72	2721.65	2688.97	2656.73	25
Le 1 mars/06	2864.38	2829.99	2796.04	2762.47	2729.30	2696.58	24
Le 1 sept/06	2893.02	2858.29	2824.00	2790.09	2756.59	2723.55	23
Le 1 mars/07	2936.42	2901.16	2866.36	2831.94	2797.94	2764.40	22
Le 1 sept/07	3008.89	2937.50	2902.26	2867.41	2832.98	2799.02	21
Le 1 mars/08	3045.00	3017.80	2945.79	2910.42	2875.47	2841.01	20
Le 1 sept/08	3081.54	3054.02	2981.56	2947.60	2916.61	2890.98	19
Le 1 mars/09	3127.76	3107.73	2997.60	2961.61	2926.04	2896.39	18
Le 1 sept/09	3165.30	3145.04	3065.42	3028.62	2992.24	2956.39	17
Le 1 mars/10	3182.77	3178.04	3119.33	3081.89	3044.87	3008.39	16
Le 1 sept/10	3220.97	3216.20	3157.21	3129.33	3084.87	3044.87	15
Le 1 mars/11	3254.78	3233.93	3178.04	3140.36	3102.64	3065.42	14
Le 1 sept/11	3293.85	3272.77	3233.93	3195.59	3157.21	3119.33	13
Le 1 mars/12	3320.97	3293.85	3254.78	3216.20	3178.04	3140.36	12
Le 1 sept/12	3351.78	3312.02	3272.77	3233.93	3195.59	3157.21	11

ANNEXE A
VÉTÉRINAIRES
SAUVAGES À LA QUINZAINE
(36,25 HEURES SEMAINES)

Vétérinaire 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	2234.46	2261.59	2289.06	2316.87	2344.99	2373.47	2402.31	2431.47	2461.02	2490.89	2521.15	2551.77	2582.77	2614.14	2645.87	2677.99	2710.53
Le 1 mars/05	2381.38	2410.29	2439.57	2469.20	2499.17	2529.53	2560.26	2591.34	2622.83	2654.67	2686.92	2719.55	2752.59	2786.02	2819.84	2854.07	2888.75
Le 1 sept/05	2405.19	2434.39	2463.97	2493.89	2524.16	2554.83	2585.86	2617.25	2649.06	2681.22	2713.79	2746.75	2780.12	2813.88	2848.04	2882.61	2917.64
Le 1 mars/06	2441.27	2470.91	2500.93	2531.30	2562.02	2593.15	2624.65	2656.51	2688.80	2721.44	2754.50	2787.95	2821.82	2856.09	2890.76	2925.85	2961.40
Le 1 sept/06	2465.68	2495.62	2525.94	2556.61	2587.64	2619.08	2650.90	2683.08	2715.69	2748.65	2782.05	2815.83	2850.04	2884.65	2919.67	2955.11	2991.01
Le 1 mars/07	2502.67	2533.05	2563.83	2594.96	2626.45	2658.37	2690.66	2723.33	2756.43	2789.88	2823.78	2858.07	2892.79	2927.92	2963.47	2999.44	3035.88
Le 1 sept/07	2534.02	2564.78	2595.94	2627.46	2659.24	2691.37	2724.36	2757.44	2790.95	2824.82	2859.15	2893.87	2929.02	2964.59	3000.59	3037.01	3073.90
Le 1 mars/08	2572.03	2603.25	2634.88	2666.87	2699.24	2732.05	2765.23	2798.80	2832.81	2867.19	2902.04	2937.28	2972.96	3009.06	3045.60	3082.57	3120.01
Le 1 sept/08	2617.27	2649.03	2681.22	2713.77	2746.71	2780.10	2813.86	2848.02	2882.63	2917.62	2953.08	2988.94	3025.25	3061.98	3099.16	3136.79	3174.88
Le 1 mars/09	2676.49	2708.96	2741.88	2775.17	2808.85	2843.00	2877.52	2912.46	2947.85	2983.63	3019.89	3056.57	3093.70	3131.26	3169.28	3207.76	3246.71
Le 1 sept/09	2723.56	2756.60	2790.10	2823.98	2858.25	2893.00	2928.13	2963.68	2999.70	3036.10	3073.00	3110.33	3148.11	3186.33	3225.02	3264.18	3303.81

Point de
Contrôle
Max.

Taux
Max.
Discr.

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Le 1 sept/04	2743.47	2776.77	2810.50	2844.64	2879.19	2914.16	2949.14	2984.53	3020.32	3056.57
Le 1 mars/05	2923.85	2959.34	2995.29	3031.68	3068.50	3105.77	3143.05	3180.76	3218.91	3257.54
Le 1 sept/05	2953.09	2988.93	3025.24	3062.00	3099.19	3136.83	3174.48	3212.57	3251.10	3290.12
Le 1 mars/06	2997.39	3033.76	3070.62	3107.93	3145.68	3183.88	3222.10	3260.76	3299.87	3339.47
Le 1 sept/06	3027.36	3064.10	3101.33	3139.01	3177.14	3215.72	3254.32	3293.37	3332.87	3372.86
Le 1 mars/07	3072.77	3110.06	3147.85	3186.10	3224.80	3263.96	3303.13	3342.77	3382.86	3423.45
Le 1 sept/07	3111.26	3149.01	3187.28	3226.01	3265.19	3304.84	3344.50	3384.64	3425.23	3466.33
Le 1 mars/08	3157.93	3196.25	3235.09	3274.40	3314.17	3354.41	3394.67	3435.41	3476.61	3518.32
Le 1 sept/08	3213.47	3252.46	3291.99	3331.99	3372.46	3413.41	3454.37	3495.83	3537.76	3580.20
Le 1 mars/09	3286.18	3326.05	3366.47	3407.38	3448.76	3490.64	3532.53	3574.92	3617.80	3661.20
Le 1 sept/09	3343.98	3384.55	3425.68	3467.31	3509.42	3552.03	3594.66	3637.79	3681.43	3725.59

ANNÉE II
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur I
Arpenteur-géomètre I

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	1524.79	1543.31	1562.04	1581.02	1600.22	1619.66	1639.36	1659.23	1679.40	1699.81	1720.45	1741.33	1762.51	1783.92	1805.56	1827.47	1849.69
Le 1 mars/05	1547.66	1566.46	1585.47	1604.74	1624.22	1643.95	1663.95	1684.12	1704.59	1725.31	1746.26	1767.45	1788.95	1810.68	1832.64	1854.88	1877.44
Le 1 sept/05	1563.14	1582.12	1601.32	1620.79	1640.46	1660.39	1680.59	1700.96	1721.64	1742.56	1763.72	1785.12	1806.84	1828.79	1850.97	1873.43	1896.21
Le 1 mars/06	1586.59	1605.85	1625.34	1645.10	1665.07	1685.30	1705.80	1726.47	1747.46	1768.70	1790.18	1811.90	1833.94	1856.22	1878.73	1901.53	1924.65
Le 1 sept/06	1602.46	1621.91	1641.59	1661.55	1681.72	1702.15	1722.86	1743.73	1764.93	1786.39	1808.08	1830.02	1852.28	1874.78	1897.52	1920.55	1943.90
Le 1 mars/07	1626.50	1646.24	1666.21	1686.47	1706.95	1727.68	1748.70	1769.89	1791.40	1813.19	1835.20	1857.47	1880.06	1902.90	1925.98	1949.36	1973.06
Le 1 sept/07	1646.87	1666.86	1687.08	1707.59	1728.33	1749.32	1770.60	1792.06	1813.84	1835.90	1858.19	1880.73	1903.61	1926.73	1950.10	1973.78	1997.77
Le 1 mars/08	1671.57	1691.86	1712.39	1733.20	1754.25	1775.56	1797.16	1818.94	1841.05	1863.44	1886.06	1908.94	1932.16	1955.63	1979.35	2003.39	2027.74
Le 1 sept/08	1700.97	1721.62	1742.51	1763.68	1785.10	1806.79	1828.77	1850.93	1873.43	1896.21	1919.23	1942.51	1966.14	1990.02	2014.16	2038.62	2063.40
Le 1 mars/09	1739.45	1760.57	1781.93	1803.58	1825.49	1847.67	1870.15	1892.81	1915.82	1939.11	1962.65	1986.46	2010.62	2035.04	2059.73	2084.74	2110.08
Le 1 sept/09	1770.04	1791.53	1813.27	1835.30	1857.60	1880.17	1903.04	1926.10	1949.51	1973.21	1997.17	2021.40	2045.98	2070.83	2095.96	2121.41	2147.19
	Point de									Contrôle			Taux				
										Max.			Max.				
Le 1 sept/04	1872.16	1894.91	1917.91	1941.22	1964.78	1988.65	2012.77	2037.25	2061.98	2087.03	2112.07	2137.41	2163.06	2189.02			
Le 1 mars/05	1900.24	1923.33	1946.68	1970.34	1994.25	2018.48	2042.96	2067.81	2092.91	2118.34	2143.75	2169.47	2195.51	2221.86			
Le 1 sept/05	1919.24	1942.56	1966.15	1990.04	2014.19	2038.66	2063.39	2088.49	2113.84	2139.52	2165.19	2191.16	2217.47	2244.08			
Le 1 mars/06	1948.03	1971.70	1995.64	2019.89	2044.40	2069.24	2094.34	2119.82	2145.55	2171.61	2197.67	2224.03	2250.73	2277.74			
Le 1 sept/06	1967.51	1991.42	2015.60	2040.09	2064.84	2089.93	2115.28	2141.02	2167.01	2193.33	2219.65	2246.27	2273.24	2300.52			
Le 1 mars/07	1997.02	2021.29	2045.83	2070.69	2095.81	2121.28	2147.01	2173.14	2199.52	2226.23	2252.94	2279.96	2307.34	2335.03			
Le 1 sept/07	2022.03	2046.61	2071.11	2096.63	2122.06	2147.85	2173.90	2200.36	2227.07	2254.11	2281.16	2308.52	2336.24	2364.28			
Le 1 mars/08	2052.36	2077.31	2102.52	2128.08	2153.89	2180.07	2206.51	2233.37	2260.48	2287.92	2315.38	2343.15	2371.28	2399.74			
Le 1 sept/08	2088.46	2113.84	2139.50	2165.51	2191.77	2218.41	2245.32	2272.65	2300.24	2328.16	2356.10	2384.36	2412.99	2441.95			
Le 1 mars/09	2135.71	2161.67	2187.91	2214.51	2241.36	2268.60	2296.12	2324.07	2352.28	2380.84	2409.41	2438.31	2467.58	2497.20			
Le 1 sept/09	2173.27	2199.69	2226.39	2253.46	2280.78	2308.50	2336.50	2364.94	2393.65	2422.71	2451.79	2481.19	2510.98	2541.12			

ANNEXE B
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)

Architecte 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 mars/05	1865.50	1888.19	1911.12	1934.36	1957.83	1981.59	2005.66	2030.02	2054.68	2079.65	2104.92	2130.44	2156.34	2182.54	2209.00	2235.84	2263.00
Le 1 sept/05	1884.16	1907.07	1930.23	1953.70	1977.41	2001.41	2025.72	2050.32	2075.23	2100.45	2125.97	2151.74	2177.90	2204.37	2231.09	2258.20	2285.63
Le 1 mars/06	1912.42	1935.68	1959.18	1983.01	2007.07	2031.43	2056.11	2081.07	2106.36	2131.96	2157.86	2184.02	2210.57	2237.44	2264.56	2292.07	2319.91
Le 1 sept/06	1931.54	1955.04	1978.77	2002.84	2027.14	2051.74	2076.67	2101.88	2127.42	2153.28	2179.44	2205.86	2232.68	2259.81	2287.21	2314.99	2343.11
Le 1 mars/07	1960.51	1984.37	2008.45	2032.88	2057.55	2082.52	2107.82	2133.41	2159.33	2185.58	2212.13	2238.95	2266.17	2293.71	2321.52	2349.71	2378.26
Le 1 sept/07	1985.07	2009.22	2033.61	2058.34	2083.32	2108.60	2134.22	2160.13	2186.38	2212.95	2239.84	2266.99	2294.55	2322.44	2350.60	2379.14	2408.05
Le 1 mars/08	2014.85	2039.36	2064.11	2089.22	2114.57	2140.23	2166.23	2192.53	2219.18	2246.14	2273.44	2300.99	2328.97	2357.28	2385.86	2414.83	2444.17
Le 1 sept/08	2050.29	2075.23	2100.41	2125.96	2151.76	2177.87	2204.33	2231.09	2258.21	2285.64	2313.42	2341.46	2369.93	2398.74	2427.82	2457.30	2487.16
Le 1 mars/09	2096.68	2122.18	2147.93	2174.06	2200.44	2227.14	2254.20	2281.57	2309.30	2337.35	2365.76	2394.44	2423.55	2453.01	2482.75	2512.90	2543.43
Le 1 sept/09	2133.56	2159.50	2185.71	2212.30	2239.14	2266.31	2293.85	2321.70	2349.92	2378.46	2407.37	2436.55	2466.17	2496.15	2526.42	2557.10	2588.16

Point de
Contrôle
Max.

Taux
Max.
Discr.

	18	19	20	21	22	23	24	25
Le 1 mars/05	2290.49	2318.34	2346.48	2374.98	2403.49	2432.33	2461.52	2491.05
Le 1 sept/05	2313.39	2341.52	2369.94	2398.73	2427.52	2456.65	2486.14	2515.96
Le 1 mars/06	2348.09	2376.64	2405.49	2434.71	2463.93	2493.50	2523.43	2553.70
Le 1 sept/06	2371.57	2400.41	2429.54	2459.06	2488.57	2518.44	2548.66	2579.24
Le 1 mars/07	2407.14	2436.42	2465.98	2495.95	2525.90	2556.22	2586.89	2617.93
Le 1 sept/07	2437.29	2466.94	2496.87	2527.21	2557.54	2588.24	2619.29	2650.72
Le 1 mars/08	2473.85	2503.94	2534.32	2565.12	2595.90	2627.06	2658.58	2690.48
Le 1 sept/08	2517.36	2547.98	2578.89	2610.23	2641.56	2673.26	2705.34	2737.80
Le 1 mars/09	2574.32	2605.63	2637.24	2669.29	2701.33	2733.74	2766.55	2799.74
Le 1 sept/09	2619.60	2651.46	2683.62	2716.24	2748.84	2781.82	2815.21	2848.98

ANNEXE B
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 2
Arpenteur-géomètre 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	1915 60	1938 86	1962 40	1986 25	2010 37	2034 79	2059 50	2084 52	2109 83	2135 47	2161 38	2187 67	2214 25	2241 15	2268 38	2295 92	2323 77
Le 1 mars/05	1944 33	1967 94	1991 84	2016 04	2040 53	2065 31	2090 39	2115 79	2141 48	2167 50	2193 80	2220 49	2247 46	2274 77	2302 41	2330 36	2358 63
Le 1 sept/05	1963 77	1987 62	2011 76	2036 20	2060 94	2085 96	2111 29	2136 95	2162 89	2189 18	2215 74	2242 69	2269 93	2297 52	2325 43	2353 66	2382 22
Le 1 mars/06	1993 23	2017 43	2041 94	2066 74	2091 85	2117 25	2142 96	2169 00	2195 33	2222 02	2248 98	2276 33	2303 98	2331 98	2360 31	2388 96	2417 95
Le 1 sept/06	2013 16	2037 60	2062 36	2087 41	2112 77	2138 42	2164 39	2190 69	2217 28	2244 24	2271 47	2299 09	2327 02	2355 30	2383 91	2412 85	2442 13
Le 1 sept/07	2043 36	2068 16	2093 50	2118 72	2144 46	2170 69	2196 86	2223 55	2250 54	2277 90	2305 54	2333 58	2361 93	2390 63	2419 67	2449 04	2478 76
Le 1 mars/08	2068 95	2094 06	2119 52	2145 26	2171 32	2197 69	2224 38	2251 40	2278 73	2306 43	2334 42	2362 81	2391 51	2420 57	2449 98	2479 71	2509 81
Le 1 sept/08	2136 91	2162 85	2189 15	2215 74	2242 65	2269 89	2297 46	2325 36	2353 59	2382 20	2411 11	2440 43	2470 07	2500 09	2530 47	2561 18	2592 26
Le 1 mars/09	2185 26	2211 78	2238 68	2265 87	2293 39	2321 25	2349 44	2377 97	2406 84	2436 10	2465 66	2495 65	2525 96	2556 66	2587 72	2619 13	2650 91
Le 1 sept/09	2223 69	2250 68	2278 05	2305 72	2333 73	2362 08	2390 76	2419 79	2449 17	2478 95	2509 03	2539 54	2570 39	2601 63	2633 23	2665 19	2697 53
	Point de Contrôle																
	Taux																
	Max.																
	Discr.																
Le 1 sept/04	2352 01	2380 57	2409 48	2438 72	2468 37	2498 36	2528 68	2559 40	2590 13	2621 18	2652 66	2684 48					
Le 1 mars/05	2387 29	2416 28	2445 62	2475 30	2505 40	2535 84	2566 61	2597 79	2628 98	2660 50	2692 45	2724 75					
Le 1 sept/05	2411 16	2440 44	2470 08	2500 05	2530 45	2561 20	2592 28	2623 77	2655 27	2687 11	2719 37	2752 00					
Le 1 mars/06	2447 33	2477 05	2507 13	2537 55	2568 41	2599 62	2631 16	2663 13	2695 10	2727 42	2760 16	2793 28					
Le 1 sept/06	2471 80	2501 82	2532 20	2562 93	2594 09	2625 62	2657 47	2689 76	2722 05	2754 69	2787 76	2821 21					
Le 1 mars/07	2508 88	2539 35	2570 18	2601 37	2633 00	2665 00	2697 33	2730 11	2762 88	2796 01	2829 58	2863 53					
Le 1 sept/07	2540 30	2571 16	2602 37	2633 95	2665 98	2698 38	2731 11	2764 30	2797 49	2831 03	2865 02	2899 40					
Le 1 mars/08	2578 40	2609 73	2641 41	2673 46	2705 97	2738 86	2772 08	2805 76	2839 45	2873 50	2908 00	2942 89					
Le 1 sept/08	2623 75	2655 63	2687 87	2720 48	2753 56	2787 03	2820 83	2855 11	2889 39	2924 04	2959 14	2994 65					
Le 1 mars/09	2685 11	2715 71	2748 68	2782 03	2815 86	2850 09	2884 65	2919 71	2954 76	2990 20	3026 09	3062 40					
Le 1 sept/09	2730 30	2763 47	2797 02	2830 96	2865 38	2900 22	2935 38	2971 06	3006 73	3042 79	3079 31	3116 26					

ANNEXE B
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 3
Architecte 2
Arpenteur-géomètre
principal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	2047,10	2072,01	2097,16	2122,61	2148,40	2174,52	2200,89	2227,64	2254,69	2282,09	2309,81	2337,86	2366,24	2394,99	2424,07	2453,51	2483,29
Le 1 mars/05	2077,81	2103,09	2128,62	2154,45	2180,63	2207,14	2233,90	2261,05	2288,51	2316,32	2344,46	2372,93	2401,73	2430,91	2460,43	2490,31	2520,54
Le 1 sept/05	2098,59	2124,12	2149,91	2175,99	2202,44	2229,21	2256,24	2283,66	2311,40	2339,48	2367,90	2396,66	2425,75	2455,22	2485,03	2515,21	2545,75
Le 1 mars/06	2130,07	2155,98	2182,16	2208,63	2235,48	2262,65	2290,08	2317,91	2346,07	2374,57	2403,42	2432,61	2462,14	2492,05	2522,31	2552,94	2583,94
Le 1 sept/06	2151,37	2177,54	2203,98	2230,72	2257,83	2285,28	2312,98	2341,09	2369,53	2398,32	2427,45	2456,94	2486,76	2516,97	2547,53	2578,47	2609,78
Le 1 mars/07	2183,64	2210,20	2237,04	2264,18	2291,70	2319,56	2347,67	2376,21	2405,19	2434,29	2463,86	2493,79	2524,06	2554,72	2585,74	2617,15	2648,93
Le 1 sept/07	2210,99	2237,88	2265,06	2292,54	2320,40	2348,61	2377,07	2405,97	2435,17	2464,78	2494,72	2525,02	2555,67	2586,72	2618,13	2649,93	2682,11
Le 1 mars/08	2244,15	2271,45	2299,04	2326,93	2355,21	2383,84	2412,73	2442,06	2471,72	2501,75	2532,14	2562,90	2594,01	2625,52	2657,40	2689,68	2722,34
Le 1 sept/08	2283,62	2311,40	2339,47	2367,86	2396,63	2425,77	2455,16	2485,01	2515,19	2545,75	2576,67	2607,98	2639,63	2671,70	2704,14	2736,99	2770,22
Le 1 mars/09	2335,29	2363,70	2392,40	2421,43	2450,85	2480,65	2510,71	2541,23	2572,10	2603,35	2634,97	2666,99	2699,35	2732,15	2765,32	2798,91	2832,90
Le 1 sept/09	2376,36	2405,27	2434,48	2464,02	2493,95	2524,28	2554,87	2585,92	2617,34	2649,14	2681,31	2713,90	2746,83	2780,20	2813,96	2848,14	2882,72

	Point de Contrôle														Taux
	Max.														Max. Discr.
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Le 1 sept/04	2513,46	2543,99	2574,89	2606,16	2637,83	2669,86	2702,29	2735,12	2768,32	2801,96	2835,57	2869,62	2904,01	2938,88	
Le 1 mars/05	2551,16	2582,15	2613,51	2645,25	2677,40	2709,91	2742,82	2776,15	2809,84	2843,99	2878,10	2912,66	2947,57	2982,96	
Le 1 sept/05	2576,67	2607,97	2639,65	2671,70	2704,17	2737,01	2770,25	2803,91	2837,94	2872,43	2906,88	2941,79	2977,05	3012,79	
Le 1 mars/06	2615,32	2647,09	2679,24	2711,78	2744,73	2778,07	2811,80	2845,97	2880,51	2915,52	2950,48	2985,92	3021,71	3057,98	
Le 1 sept/06	2641,47	2673,56	2706,03	2738,90	2772,18	2805,85	2839,92	2874,43	2909,32	2944,68	2979,98	3015,78	3051,93	3088,56	
Le 1 mars/07	2681,09	2713,66	2746,62	2779,98	2813,76	2847,94	2882,52	2917,55	2952,96	2988,85	3024,68	3061,02	3097,71	3134,89	
Le 1 sept/07	2714,67	2747,65	2781,02	2814,80	2849,00	2883,61	2918,62	2954,09	2989,95	3026,29	3062,56	3099,96	3136,51	3174,15	
Le 1 mars/08	2755,39	2788,86	2822,74	2857,02	2891,74	2926,86	2962,40	2998,40	3034,80	3071,68	3108,50	3145,85	3183,56	3221,76	
Le 1 sept/08	2803,85	2837,91	2872,39	2907,27	2942,60	2978,34	3014,50	3051,13	3088,17	3125,70	3163,17	3201,18	3239,55	3278,42	
Le 1 mars/09	2867,29	2902,12	2937,38	2973,05	3009,18	3045,73	3082,70	3120,16	3158,04	3196,42	3234,74	3273,61	3312,85	3352,59	
Le 1 sept/09	2917,72	2953,16	2989,04	3025,34	3062,10	3099,30	3136,92	3175,04	3213,58	3252,64	3291,63	3331,19	3371,12	3411,55	

**INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 mars/05	2285.19	2312.94	2341.03	2369.49	2398.25	2427.40	2456.86	2486.71	2516.93	2547.49	2578.42	2609.72	2641.45	2673.50	2705.96	2738.84	2772.13
Le 1 sept/05	2708.04	2736.07	2764.44	2793.18	2822.23	2851.67	2881.43	2911.58	2942.10	2972.96	3004.20	3035.82	3067.86	3100.24	3133.02	3166.23	3199.84
Le 1 mars/06	2342.66	2371.11	2399.91	2429.08	2458.56	2488.45	2518.65	2549.25	2580.23	2611.55	2643.26	2675.36	2707.88	2740.74	2774.02	2807.72	2841.84
Le 1 sept/06	2736.09	2764.82	2793.91	2823.37	2853.15	2883.33	2913.84	2944.74	2976.03	3007.67	3039.69	3072.11	3104.96	3138.15	3171.69	3205.61	3239.91
Le 1 mars/07	2401.58	2430.74	2460.27	2490.17	2520.40	2551.03	2582.00	2613.36	2645.12	2677.24	2709.74	2742.64	2775.98	2809.67	2843.79	2878.34	2913.31
Le 1 sept/07	2831.66	2861.19	2891.08	2921.36	2951.97	2982.98	3014.34	3046.09	3078.25	3110.77	3143.68	3176.99	3210.75	3244.86	3279.41	3314.39	3349.80
Le 1 mars/08	2468.13	2498.11	2528.45	2559.18	2590.25	2621.72	2653.56	2685.78	2718.42	2751.43	2784.84	2818.64	2852.91	2887.53	2922.60	2958.11	2994.05
Le 1 sept/08	2511.54	2542.05	2572.92	2604.19	2635.81	2667.83	2700.23	2733.02	2766.23	2799.82	2833.84	2868.21	2903.09	2938.31	2974.00	3010.14	3046.71
Le 1 mars/09	2568.36	2599.56	2631.13	2663.11	2695.45	2728.19	2761.32	2794.86	2828.82	2863.17	2897.94	2933.10	2968.77	3004.79	3041.29	3078.24	3115.64
Le 1 sept/09	2613.53	2645.28	2677.41	2709.95	2742.86	2776.17	2809.89	2844.01	2878.57	2913.53	2948.91	2984.69	3020.98	3057.64	3094.78	3132.38	3170.44

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Taux Max. Discr.
Le 1 mars/05	2805.79	2839.85	2874.36	2909.29	2944.60	2980.39	3016.14	3052.35	3088.99	3126.04
Le 1 sept/05	2833.85	2868.25	2903.10	2938.38	2974.05	3010.19	3046.30	3082.87	3119.88	3157.30
Le 1 mars/06	2876.36	2911.27	2946.65	2982.46	3018.66	3055.34	3091.99	3129.11	3166.68	3204.66
Le 1 sept/06	2905.12	2940.38	2976.12	3012.28	3048.85	3085.59	3122.91	3160.40	3198.35	3236.71
Le 1 mars/07	2948.70	2984.49	3020.76	3057.46	3094.58	3132.18	3169.75	3207.81	3246.33	3285.26
Le 1 sept/07	2985.63	3021.87	3058.60	3095.75	3133.34	3171.41	3209.45	3247.99	3286.99	3326.41
Le 1 mars/08	3030.41	3067.20	3104.48	3142.19	3180.34	3218.98	3257.59	3296.71	3336.29	3376.31
Le 1 sept/08	3083.71	3121.14	3159.08	3197.45	3236.27	3275.59	3314.88	3354.69	3394.97	3435.69
Le 1 mars/09	3153.48	3191.76	3230.55	3269.79	3309.49	3349.59	3389.88	3430.59	3471.78	3513.42
Le 1 sept/09	3208.94	3247.90	3287.37	3327.30	3367.70	3408.61	3449.50	3490.99	3532.84	3575.21

ANNEXE B
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(40 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	2502.62	2533.00	2563.79	2594.93	2626.43	2658.34	2690.61	2723.32	2756.36	2789.86	2823.75	2858.04	2892.77	2927.88	2963.44	2999.44	3035.86
Le 1 mars/05	2540.16	2571.00	2602.25	2633.85	2665.83	2698.22	2730.97	2764.17	2797.71	2831.71	2866.11	2900.91	2936.16	2971.80	3007.89	3044.43	3081.40
Le 1 sept/05	2565.56	2596.71	2628.27	2660.19	2692.49	2725.20	2758.28	2791.81	2825.69	2860.03	2894.77	2929.92	2965.52	3001.52	3037.97	3074.87	3112.21
Le 1 mars/06	2604.04	2635.66	2667.69	2700.09	2732.88	2766.08	2799.65	2833.69	2868.08	2902.93	2938.19	2973.87	3010.00	3046.54	3083.54	3120.99	3158.89
Le 1 sept/06	2630.08	2662.02	2694.37	2727.09	2760.21	2793.74	2827.65	2862.03	2896.76	2931.96	2967.57	3003.61	3040.10	3077.01	3114.38	3152.20	3190.48
Le 1 mars/07	2669.53	2701.95	2734.79	2768.00	2801.61	2835.65	2870.06	2904.96	2940.21	2975.94	3012.08	3048.66	3085.70	3123.17	3161.10	3199.48	3238.34
Le 1 sept/07	2702.97	2735.97	2769.04	2802.67	2836.70	2871.17	2906.01	2941.34	2977.04	3013.21	3049.81	3086.84	3124.35	3162.29	3200.69	3239.55	3278.90
Le 1 mars/08	2743.51	2776.83	2810.58	2844.71	2879.25	2914.24	2949.60	2985.46	3021.70	3058.41	3095.56	3133.14	3171.22	3209.72	3248.70	3288.14	3328.08
Le 1 sept/08	2791.76	2825.67	2860.01	2894.74	2929.89	2965.49	3001.48	3037.97	3074.84	3112.20	3150.00	3188.24	3226.99	3266.17	3305.84	3345.97	3386.61
Le 1 mars/09	2854.92	2889.60	2924.72	2960.23	2996.18	3032.58	3069.39	3106.70	3144.41	3182.61	3221.27	3260.37	3300.00	3340.07	3380.64	3421.67	3463.23
Le 1 sept/09	2905.13	2940.42	2976.16	3012.29	3048.88	3085.92	3123.37	3161.34	3199.71	3238.58	3277.92	3317.71	3358.04	3398.81	3440.10	3481.85	3524.14
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
Le 1 sept/04	3072.76	3110.05	3147.82	3186.06	3224.77	3263.96	3303.10	3342.74	3382.85	3423.45							
Le 1 mars/05	3118.85	3156.70	3195.04	3233.85	3273.14	3312.92	3352.65	3392.88	3433.59	3474.80							
Le 1 sept/05	3150.04	3188.27	3226.99	3266.19	3305.87	3346.05	3386.18	3426.81	3467.93	3509.55							
Le 1 mars/06	3197.29	3236.09	3275.39	3315.18	3355.46	3396.24	3436.97	3478.21	3519.95	3562.19							
Le 1 sept/06	3229.26	3268.45	3308.14	3348.33	3389.01	3430.20	3471.34	3512.99	3555.15	3597.81							
Le 1 mars/07	3277.70	3317.48	3357.76	3398.55	3439.85	3481.65	3523.41	3565.68	3608.48	3651.78							
Le 1 sept/07	3318.75	3359.03	3399.82	3441.12	3482.93	3525.26	3567.54	3610.34	3653.68	3697.52							
Le 1 mars/08	3368.53	3409.42	3450.82	3492.74	3535.17	3578.14	3621.05	3664.50	3708.49	3752.98							
Le 1 sept/08	3427.77	3469.38	3511.51	3554.17	3597.35	3641.07	3684.74	3728.95	3773.71	3818.99							
Le 1 mars/09	3505.32	3547.88	3590.96	3634.58	3678.74	3723.45	3768.11	3813.32	3859.09	3905.40							
Le 1 sept/09	3566.97	3610.28	3654.12	3698.50	3743.44	3788.94	3834.38	3880.39	3926.96	3974.09							

ANNEXE C
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(45 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur I
Arpenteur-géomètre I

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	1715.48	1736.31	1757.42	1778.75	1800.35	1822.23	1844.37	1866.77	1889.45	1912.39	1935.59	1959.16	1982.92	2007.02	2031.38	2056.05	2081.03
Le 1 mars/05	1741.21	1762.35	1783.78	1805.43	1827.36	1849.56	1872.04	1894.77	1917.79	1941.08	1964.62	1988.55	2012.66	2037.13	2061.85	2086.89	2112.25
Le 1 sept/05	1758.62	1779.97	1801.62	1823.48	1845.63	1868.06	1890.76	1913.72	1936.97	1960.49	1984.27	2008.44	2032.79	2057.50	2082.47	2107.76	2133.37
Le 1 mars/06	1785.00	1806.67	1828.64	1850.83	1873.31	1896.08	1919.12	1942.43	1966.02	1989.90	2014.03	2038.57	2063.28	2088.36	2113.71	2139.38	2165.37
Le 1 sept/06	1802.85	1824.74	1846.93	1869.34	1892.04	1915.04	1938.31	1961.85	1985.68	2009.80	2034.17	2058.96	2083.91	2109.24	2134.85	2160.77	2187.02
Le 1 mars/07	1829.89	1852.11	1874.63	1897.38	1920.42	1943.77	1967.38	1991.28	2015.47	2039.95	2064.68	2089.84	2115.17	2140.88	2166.87	2193.18	2219.83
Le 1 sept/07	1852.81	1875.31	1898.11	1921.14	1944.47	1968.12	1992.02	2016.22	2040.71	2065.50	2090.54	2116.02	2141.66	2167.69	2194.01	2220.65	2247.63
Le 1 mars/08	1880.60	1903.44	1926.58	1949.96	1973.64	1997.64	2021.90	2046.46	2071.32	2096.48	2121.90	2147.76	2173.78	2200.21	2226.92	2253.96	2281.34
Le 1 sept/08	1913.68	1936.92	1960.46	1984.26	2008.35	2032.77	2057.46	2082.45	2107.75	2133.35	2159.22	2185.53	2212.01	2238.91	2266.09	2293.60	2321.46
Le 1 mars/09	1956.98	1980.74	2004.82	2029.15	2053.79	2078.76	2104.01	2129.57	2155.44	2181.62	2208.07	2234.98	2262.06	2289.57	2317.36	2345.49	2373.98
Le 1 sept/09	1991.40	2015.58	2040.08	2064.84	2089.91	2115.32	2141.01	2167.02	2193.35	2219.99	2246.90	2274.29	2301.84	2329.84	2358.12	2386.74	2415.73
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
Le 1 sept/04	2106.29	2131.88	2157.75	2183.96	2210.53	2237.35	2264.53	2292.02	2319.85	2348.05	2376.21	2404.73	2433.61	2462.79			
Le 1 mars/05	2137.88	2163.86	2190.12	2216.72	2243.69	2270.91	2298.50	2326.40	2354.65	2383.27	2411.85	2440.80	2470.11	2499.73			
Le 1 sept/05	2159.26	2185.50	2212.02	2238.89	2266.13	2293.62	2321.49	2349.66	2378.20	2407.10	2435.97	2465.21	2494.81	2524.73			
Le 1 mars/06	2191.65	2218.28	2245.20	2272.47	2300.12	2328.02	2356.31	2384.90	2413.87	2443.21	2472.51	2502.19	2532.23	2562.60			
Le 1 sept/06	2213.57	2240.46	2267.65	2295.19	2323.12	2351.30	2379.87	2408.75	2438.01	2467.64	2497.24	2527.21	2557.55	2588.23			
Le 1 mars/07	2246.77	2274.07	2301.66	2329.62	2357.97	2386.57	2415.57	2444.88	2474.58	2504.65	2534.70	2565.12	2595.91	2627.05			
Le 1 sept/07	2274.91	2302.55	2330.49	2358.80	2387.50	2416.46	2445.83	2475.50	2505.57	2536.02	2566.45	2597.25	2628.42	2659.95			
Le 1 mars/08	2309.03	2337.09	2365.45	2394.18	2423.31	2452.71	2482.52	2512.63	2543.15	2574.06	2604.95	2636.21	2667.85	2699.85			
Le 1 sept/08	2349.64	2378.19	2407.05	2436.29	2465.93	2495.85	2526.18	2556.82	2587.88	2619.33	2650.76	2682.57	2714.77	2747.33			
Le 1 mars/09	2402.80	2432.00	2461.51	2491.41	2521.72	2552.32	2583.34	2614.67	2646.43	2678.59	2710.73	2743.26	2776.19	2809.49			
Le 1 sept/09	2445.06	2474.77	2504.80	2535.23	2566.07	2597.21	2628.77	2660.66	2692.97	2725.70	2758.41	2791.51	2825.02	2858.90			

ANNEXE C
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(45 HEURES/SEMAINE)

Architecte 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 mars/05	2098.69	2124.21	2150.01	2176.15	2202.55	2229.29	2256.37	2283.78	2311.51	2339.60	2368.03	2396.74	2425.88	2455.36	2485.13	2515.32	2545.87
Le 1 sept/05	2119.68	2145.45	2171.51	2197.91	2224.58	2251.58	2278.93	2306.62	2334.63	2363.00	2391.71	2420.71	2450.14	2479.91	2509.98	2540.47	2571.33
Le 1 mars/06	2151.48	2177.63	2204.08	2230.88	2257.95	2285.35	2313.11	2341.22	2369.65	2398.45	2427.59	2457.02	2486.89	2517.11	2547.63	2578.58	2609.90
Le 1 sept/06	2172.99	2199.41	2226.12	2253.19	2280.53	2308.20	2336.24	2364.63	2393.35	2422.43	2451.87	2481.59	2511.76	2542.28	2573.11	2604.37	2636.00
Le 1 mars/07	2205.58	2232.40	2259.51	2286.99	2314.74	2342.82	2371.28	2400.10	2429.25	2458.77	2488.65	2518.81	2549.44	2580.41	2611.71	2643.44	2675.54
Le 1 sept/07	2233.20	2260.36	2287.81	2315.63	2343.73	2372.16	2400.98	2430.16	2459.68	2489.57	2519.82	2550.36	2581.37	2612.73	2644.42	2676.55	2709.05
Le 1 mars/08	2266.70	2294.27	2322.13	2350.36	2378.89	2407.74	2436.99	2466.61	2496.58	2526.91	2557.62	2588.62	2620.09	2651.92	2684.09	2716.70	2749.69
Le 1 sept/08	2306.57	2334.62	2362.97	2391.70	2420.73	2450.09	2479.85	2509.99	2540.49	2571.35	2602.60	2634.15	2666.17	2698.56	2731.30	2764.48	2798.05
Le 1 mars/09	2358.76	2387.44	2416.43	2445.81	2475.50	2505.52	2535.96	2566.78	2597.97	2629.53	2661.48	2693.75	2726.49	2759.62	2793.10	2827.03	2861.36
Le 1 sept/09	2400.24	2429.43	2458.93	2488.83	2519.04	2549.59	2580.56	2611.92	2643.66	2675.78	2708.29	2741.13	2774.44	2808.16	2842.22	2876.75	2911.68

	Point de Contrôle			Taux		
	18	19	20	21	Max.	Discr.
Le 1 mars/05	2576.81	2608.14	2639.79	2671.86	2703.92	2736.37
Le 1 sept/05	2602.58	2634.22	2666.19	2698.58	2730.96	2763.73
Le 1 mars/06	2641.62	2673.73	2706.18	2739.06	2771.92	2805.19
Le 1 sept/06	2668.04	2700.47	2733.24	2766.45	2799.64	2833.24
Le 1 mars/07	2708.06	2740.98	2774.24	2807.95	2841.63	2875.74
Le 1 sept/07	2741.98	2775.31	2808.99	2843.12	2877.22	2911.76
Le 1 mars/08	2783.11	2816.94	2851.12	2885.77	2920.38	2955.44
Le 1 sept/08	2832.06	2866.48	2901.26	2936.52	2971.74	3007.42
Le 1 mars/09	2896.14	2931.33	2966.90	3002.96	3038.98	3075.46
Le 1 sept/09	2947.08	2982.89	3019.08	3055.77	3092.43	3129.55
						3167.10
						3205.10

ANNEXE C
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(45 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 2
Arpenteur-géomètre 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	2155.04	2181.22	2207.72	2234.55	2261.67	2289.13	2316.94	2345.09	2373.57	2402.40	2431.57	2461.11	2490.99	2521.24	2551.88	2582.86	2614.24
Le 1 mars/05	2187.37	2213.94	2240.84	2268.07	2295.60	2323.47	2351.69	2380.27	2409.17	2438.44	2468.04	2498.03	2528.35	2559.06	2590.16	2621.60	2653.45
Le 1 sept/05	2209.24	2236.08	2263.25	2290.75	2318.56	2346.70	2375.21	2404.07	2433.26	2462.82	2492.72	2523.01	2553.63	2584.65	2616.06	2647.82	2679.98
Le 1 mars/06	2242.38	2269.62	2297.20	2325.11	2353.34	2381.90	2410.84	2440.13	2469.76	2499.76	2530.11	2560.86	2591.93	2623.42	2655.30	2687.54	2720.18
Le 1 sept/06	2264.80	2292.32	2320.17	2348.36	2376.87	2405.72	2434.95	2464.54	2494.46	2524.76	2555.41	2586.47	2617.85	2649.65	2681.85	2714.42	2747.38
Le 1 mars/07	2298.77	2326.70	2354.97	2383.59	2412.52	2441.81	2471.47	2501.50	2531.88	2562.63	2593.74	2625.27	2657.12	2689.39	2722.08	2755.14	2788.59
Le 1 sept/07	2327.56	2355.84	2384.47	2413.44	2442.74	2472.39	2502.43	2532.83	2563.59	2594.73	2626.23	2658.15	2690.40	2723.07	2756.17	2789.65	2823.52
Le 1 mars/08	2362.47	2391.18	2420.24	2449.64	2479.38	2509.48	2539.97	2570.82	2602.04	2633.65	2665.62	2698.02	2730.76	2763.92	2797.51	2831.49	2865.87
Le 1 sept/08	2404.02	2433.24	2462.81	2492.72	2522.99	2553.62	2584.64	2616.03	2647.80	2679.97	2712.50	2745.47	2778.79	2812.53	2846.71	2881.29	2916.27
Le 1 mars/09	2458.41	2488.29	2518.53	2549.12	2580.07	2611.40	2643.12	2675.22	2707.71	2740.60	2773.87	2807.59	2841.66	2876.16	2911.12	2946.48	2982.25
Le 1 sept/09	2501.65	2532.05	2562.82	2593.95	2625.45	2657.33	2689.61	2722.27	2755.33	2788.80	2822.66	2856.97	2891.64	2926.74	2962.32	2998.30	3034.70
Le 1 sept/04	2645.99	2678.15	2710.67	2743.58	2776.90	2810.65	2844.78	2879.35	2913.89	2948.86	2984.24	3020.08					
Le 1 mars/05	2685.68	2718.32	2751.33	2784.73	2818.55	2852.80	2887.45	2922.54	2957.60	2993.09	3029.00	3065.38					
Le 1 sept/05	2712.54	2745.50	2778.84	2812.98	2846.74	2881.33	2916.32	2951.77	2987.18	3023.02	3059.29	3096.03					
Le 1 mars/06	2753.23	2786.68	2820.52	2854.77	2889.44	2924.55	2960.06	2996.05	3031.99	3068.37	3105.18	3142.47					
Le 1 sept/06	2780.76	2814.55	2848.73	2883.32	2918.33	2953.80	2989.66	3026.01	3062.31	3099.05	3136.23	3173.89					
Le 1 mars/07	2822.47	2856.77	2891.46	2926.57	2962.10	2998.11	3034.50	3071.40	3108.24	3145.54	3183.27	3221.50					
Le 1 sept/07	2857.82	2892.55	2927.68	2963.23	2999.20	3035.66	3072.51	3109.87	3147.17	3184.94	3223.14	3261.85					
Le 1 mars/08	2900.69	2935.94	2971.60	3007.68	3044.19	3081.19	3118.60	3156.52	3194.38	3232.71	3271.49	3310.78					
Le 1 sept/08	2951.71	2987.58	3023.86	3060.58	3097.73	3135.38	3173.45	3212.04	3250.56	3289.57	3329.03	3369.01					
Le 1 mars/09	3018.49	3055.17	3092.28	3129.83	3167.82	3206.32	3245.25	3284.71	3324.10	3364.00	3404.35	3445.23					
Le 1 sept/09	3071.58	3108.90	3146.67	3184.88	3223.53	3262.71	3302.33	3342.48	3382.56	3423.16	3464.22	3505.82					

Point de
Contrôle
Max.
Taux
Max.
Discr.

ANNEXE C
INGÉNIEURS, APPRENTIS, GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(45 HEURES SEMAINES)

Ingenieur 3
Architecte 2
Apprenteur-geometre
principal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept 04	2402,79	2330,76	2359,09	2387,73	2416,75	2446,11	2475,82	2505,86	2536,10	2567,09	2598,30	2629,81	2661,78	2694,12	2726,83	2759,97	2793,48
Le 1 mars 05	2337,33	2365,72	2394,48	2423,55	2453,00	2482,80	2512,96	2543,45	2574,34	2605,60	2637,27	2669,26	2701,71	2734,53	2767,73	2801,37	2835,38
Le 1 sept 05	2360,70	2389,38	2418,42	2447,79	2477,53	2507,63	2538,09	2568,88	2600,08	2631,66	2663,64	2695,95	2728,73	2761,88	2795,41	2829,38	2863,73
Le 1 mars 06	2396,11	2425,22	2454,70	2484,51	2514,69	2545,24	2576,16	2607,41	2639,08	2671,13	2703,59	2736,39	2769,66	2803,31	2837,34	2871,82	2906,69
Le 1 sept 06	2420,07	2449,47	2479,25	2509,36	2539,84	2570,69	2601,92	2633,48	2665,47	2697,84	2730,63	2763,75	2797,36	2831,34	2865,71	2900,54	2935,76
Le 1 mars 07	2456,37	2486,21	2516,44	2547,00	2577,94	2609,25	2640,95	2672,98	2705,35	2738,11	2771,59	2805,21	2839,32	2873,81	2908,70	2944,05	2979,80
Le 1 sept 07	2487,14	2517,35	2547,96	2578,90	2610,23	2641,93	2674,03	2706,46	2739,34	2772,61	2806,30	2840,35	2874,88	2909,80	2945,13	2980,92	3017,12
Le 1 mars 08	2524,45	2555,11	2586,18	2617,58	2649,38	2681,56	2714,14	2747,06	2780,43	2814,20	2848,39	2882,96	2918,00	2953,45	2989,31	3025,63	3062,38
Le 1 sept 08	2568,85	2600,05	2631,66	2663,62	2695,98	2728,72	2761,88	2795,37	2829,33	2863,73	2898,49	2933,66	2969,32	3005,39	3041,88	3078,84	3116,24
Le 1 mars 09	2626,97	2658,88	2691,20	2723,88	2756,98	2790,46	2824,37	2858,62	2893,34	2928,49	2964,07	3000,03	3036,50	3073,59	3110,70	3148,50	3186,75
Le 1 sept 09	2673,17	2705,64	2738,53	2771,79	2805,47	2839,54	2874,04	2908,90	2944,23	2980,00	3016,20	3052,79	3089,90	3127,44	3165,41	3203,87	3242,80

	Point de Contrôle																
	Taux																
	Max.																
	Discr.																
Le 1 sept 04	2827,42	2861,73	2896,50	2931,69	2967,27	3003,30	3039,80	3076,73	3114,08	3151,91	3189,73	3228,00	3266,73	3305,94	3345,61	3385,83	3426,61
Le 1 mars 05	2869,83	2904,66	2939,95	2975,67	3011,78	3048,35	3085,40	3122,88	3160,79	3199,19	3237,58	3276,42	3315,73	3355,53	3395,89	3436,81	3478,31
Le 1 sept 05	2898,53	2933,71	2969,35	3005,43	3041,90	3078,83	3116,25	3154,11	3192,40	3231,18	3269,96	3309,18	3348,69	3389,09	3429,61	3470,31	3511,21
Le 1 mars 06	2942,01	2977,72	3013,89	3050,51	3087,53	3125,01	3162,99	3201,42	3240,29	3279,65	3319,01	3358,82	3399,12	3439,93	3480,94	3522,16	3563,59
Le 1 sept 06	2971,43	3007,50	3044,03	3081,02	3118,41	3156,26	3194,62	3233,43	3272,69	3312,45	3352,20	3392,41	3433,11	3474,33	3515,61	3557,16	3598,99
Le 1 mars 07	3016,00	3052,61	3089,69	3127,24	3165,19	3203,60	3242,54	3281,93	3321,76	3362,14	3402,48	3443,30	3484,61	3526,44	3568,51	3610,84	3653,44
Le 1 sept 07	3053,78	3090,84	3128,39	3166,41	3204,83	3243,73	3283,15	3323,04	3363,39	3404,25	3445,10	3486,43	3528,25	3570,61	3613,61	3657,31	3701,81
Le 1 mars 08	3099,59	3137,20	3175,32	3213,91	3252,90	3292,39	3332,40	3372,89	3413,84	3455,31	3496,78	3538,73	3581,17	3624,17	3667,91	3712,41	3757,91
Le 1 sept 08	3154,10	3192,38	3231,17	3270,44	3310,11	3350,30	3391,01	3432,21	3473,88	3516,08	3558,28	3600,97	3644,15	3687,91	3732,41	3777,91	3823,41
Le 1 mars 09	3225,46	3264,61	3304,28	3344,43	3385,00	3426,10	3467,73	3509,86	3552,48	3595,63	3638,79	3682,44	3726,60	3771,35	3816,61	3862,91	3909,21
Le 1 sept 09	3282,19	3322,03	3362,39	3403,25	3444,53	3486,16	3528,72	3571,59	3614,96	3658,87	3702,79	3747,21	3792,14	3837,68	3883,81	3930,51	3977,81

ANNÉE
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(45 HEURES SEMAINES)

Architecte 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 mars/05	2570.95	2602.06	2633.66	2665.68	2698.03	2730.82	2763.97	2797.55	2831.55	2865.92	2900.72	2935.94	2971.63	3007.69	3044.21	3081.19	3118.63
Le 1 sept/05	2586.66	2628.08	2660.00	2692.34	2725.01	2758.13	2791.61	2825.53	2859.87	2894.58	2929.73	2965.30	3001.35	3037.77	3074.65	3112.00	3149.82
Le 1 mars/06	2635.61	2667.50	2699.90	2732.73	2765.89	2799.50	2833.48	2867.91	2902.77	2938.00	2973.68	3009.78	3046.37	3083.34	3120.77	3158.68	3197.07
Le 1 sept/06	2661.97	2694.18	2726.90	2760.06	2793.55	2827.50	2861.81	2896.59	2931.80	2967.38	3003.42	3039.88	3076.83	3114.17	3151.98	3190.27	3229.04
Le 1 mars/07	2701.80	2734.59	2767.80	2801.46	2835.45	2869.91	2904.74	2940.04	2975.78	3011.89	3048.47	3085.48	3122.98	3160.88	3199.26	3238.12	3277.48
Le 1 sept/07	2735.74	2768.84	2802.47	2836.55	2870.86	2905.86	2941.12	2976.86	3013.05	3049.61	3086.65	3124.13	3162.10	3200.47	3239.33	3278.68	3318.53
Le 1 mars/08	2776.78	2810.37	2844.51	2878.50	2912.40	2946.45	2980.85	3015.51	3050.55	3085.95	3121.70	3157.90	3194.53	3231.60	3269.10	3306.10	3343.60
Le 1 sept/08	2825.62	2859.80	2894.54	2929.74	2965.27	3001.32	3037.74	3074.65	3112.04	3149.79	3188.05	3226.76	3265.98	3305.61	3345.75	3386.39	3427.55
Le 1 mars/09	2889.55	2924.50	2960.03	2996.03	3032.36	3069.23	3106.47	3144.21	3182.45	3221.05	3260.18	3299.77	3339.87	3380.40	3421.45	3463.01	3505.10
Le 1 sept/09	2940.37	2975.94	3012.09	3048.72	3085.69	3123.21	3161.11	3199.51	3238.42	3277.70	3317.52	3357.81	3398.61	3439.85	3481.63	3523.92	3566.75

Point de
Contrôle
Max.
Max.
Diser.

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Le 1 mars/05	3156.52	3194.83	3233.66	3272.95	3312.67	3352.94	3393.16	3433.89	3475.12	3516.79
Le 1 sept/05	3188.09	3226.78	3266.00	3305.68	3345.80	3386.47	3427.09	3468.23	3509.87	3551.96
Le 1 mars/06	3235.91	3275.18	3314.99	3355.27	3395.99	3437.27	3478.50	3520.25	3562.52	3605.24
Le 1 sept/06	3268.27	3307.93	3348.14	3388.82	3429.95	3471.64	3513.29	3555.45	3598.15	3641.29
Le 1 mars/07	3317.29	3357.55	3398.36	3439.65	3481.40	3523.71	3565.99	3608.78	3652.12	3695.91
Le 1 sept/07	3358.84	3399.60	3440.92	3482.73	3525.00	3567.84	3610.65	3653.98	3697.86	3742.20
Le 1 mars/08	3409.22	3450.59	3492.53	3534.97	3577.88	3621.36	3664.81	3708.79	3753.33	3798.33
Le 1 sept/08	3469.18	3511.28	3553.96	3597.14	3640.81	3685.05	3729.27	3774.02	3819.34	3865.13
Le 1 mars/09	3547.67	3590.72	3634.37	3678.53	3722.18	3768.42	3813.65	3859.41	3905.75	3952.58
Le 1 sept/09	3610.07	3653.87	3698.29	3743.23	3788.66	3834.70	3880.72	3927.29	3974.44	4022.10

ANNEXE C
INGÉNIEURS, ARPENTEURS-GÉOMÈTRES ET ARCHITECTES
SALAIRES À LA QUINZAINE
(45 HEURES/SEMAINE)

Ingénieur 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Le 1 sept/04	2815,20	2849,42	2884,02	2919,03	2954,49	2990,38	3026,70	3063,46	3100,70	3138,33	3176,47	3215,05	3254,09	3293,62	3333,63	3374,11	3415,09
Le 1 mars/05	2857,43	2892,16	2927,28	2962,82	2998,81	3035,24	3072,10	3109,41	3147,21	3185,40	3224,12	3263,28	3302,90	3343,02	3383,63	3424,72	3466,32
Le 1 sept/05	2886,00	2921,08	2956,55	2992,45	3028,80	3065,59	3102,82	3140,50	3178,68	3217,25	3256,36	3295,91	3335,93	3376,45	3417,47	3458,97	3500,98
Le 1 mars/06	2929,29	2964,90	3000,90	3037,34	3074,23	3111,57	3149,36	3187,61	3226,36	3265,51	3305,21	3345,35	3385,97	3427,10	3468,73	3510,85	3553,49
Le 1 sept/06	2958,58	2994,55	3030,91	3067,71	3104,97	3142,69	3180,85	3219,49	3258,62	3298,17	3338,26	3378,80	3419,83	3461,37	3503,42	3545,96	3589,02
Le 1 mars/07	3002,96	3039,47	3076,37	3113,73	3151,54	3189,83	3228,56	3267,78	3307,50	3347,64	3388,33	3429,48	3471,13	3513,29	3555,97	3599,15	3642,86
Le 1 sept/07	3040,57	3077,54	3114,90	3152,73	3191,01	3229,78	3269,00	3308,71	3348,93	3389,57	3430,77	3472,43	3514,61	3557,29	3600,51	3644,23	3688,49
Le 1 mars/08	3086,18	3123,70	3161,62	3200,02	3238,88	3278,23	3318,04	3358,34	3399,16	3440,41	3482,23	3524,52	3567,33	3610,65	3654,52	3698,89	3743,82
Le 1 sept/08	3140,46	3178,64	3217,23	3256,30	3295,84	3335,89	3376,40	3417,41	3458,94	3500,92	3543,47	3586,51	3630,07	3674,15	3718,79	3763,94	3809,66
Le 1 mars/09	3211,51	3250,56	3290,02	3329,97	3370,41	3411,37	3452,79	3494,73	3537,20	3580,13	3623,64	3667,66	3712,20	3757,28	3802,93	3849,10	3895,85
Le 1 sept/09	3267,99	3307,73	3347,88	3388,54	3429,69	3471,37	3513,52	3556,19	3599,41	3643,10	3687,37	3732,17	3777,49	3823,36	3869,81	3916,80	3964,37

Point de
Contrôle
Max.

Taux
Max.
Discr.

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Le 1 sept/04	3456,58	3498,57	3541,04	3584,05	3627,56	3671,66	3715,71	3760,30	3805,41	3851,07
Le 1 mars/05	3508,43	3551,05	3594,16	3637,81	3681,97	3726,73	3771,45	3816,70	3862,49	3908,84
Le 1 sept/05	3543,51	3586,56	3630,10	3674,19	3718,79	3764,00	3809,16	3854,87	3901,11	3947,93
Le 1 mars/06	3596,66	3640,36	3684,55	3729,30	3774,57	3820,46	3866,30	3912,69	3959,63	4007,15
Le 1 sept/06	3632,63	3676,76	3721,40	3766,59	3812,32	3858,66	3904,96	3951,82	3999,23	4047,22
Le 1 mars/07	3673,12	3731,91	3777,22	3823,09	3869,50	3916,54	3963,53	4011,10	4059,22	4107,93
Le 1 sept/07	3733,30	3778,65	3824,53	3870,79	3917,97	3965,59	4013,17	4061,34	4110,06	4159,38
Le 1 mars/08	3789,30	3835,33	3881,90	3929,03	3976,74	4025,07	4073,37	4122,26	4171,71	4221,77
Le 1 sept/08	3855,94	3902,78	3950,17	3998,13	4046,68	4095,86	4145,01	4194,76	4245,08	4296,02
Le 1 mars/09	3943,18	3991,08	4039,54	4088,59	4138,24	4188,53	4238,79	4289,67	4341,13	4393,22
Le 1 sept/09	4012,53	4061,27	4110,59	4160,50	4211,02	4262,20	4313,34	4365,12	4417,48	4470,49

LETTRÉ D'INFORMATION

Date : le 17 mars 1999

Monsieur Walter Belyea
Négociateur du représentant régional
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
1718, rue Argyle, pièce 730
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3N6

Objet : Régime de congé avec traitement différé

Monsieur,

Par la présente, nous confirmons que le régime de congé avec traitement différé élaboré et implanté par la voie de la décision 89-0548 du Conseil de gestion s'appliquera aux membres des groupes des ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes; de l'agriculture et des vétérinaires à compter de la date de signature de la nouvelle convention collective.

La présente lettre accompagne la convention collective à titre d'information.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs,

René Fournier,
agent des relations de travail

RF sth

ANNEXE D

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS D'ÉTUDES

.01 Un employé doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études.

.02 (1) Une aide financière peut être accordée à un employé en congé d'études. Cette aide financière peut comprendre la totalité ou une partie des frais suivants : le traitement de l'employé, les frais de scolarité, les frais de voyage, les repas et le logement, les manuels, les frais d'inscription et d'examen, et toutes les autres dépenses connexes justifiées.

(2) Un employé qui se voit accorder un congé d'études à long terme ou spécial doit signer un billet à ordre sans intérêt pour le montant de l'aide financière reçue, le traitement d'un employé substitut n'étant pas compris, ainsi qu'un engagement de service compensatoire.

(3) La période de service compensatoire définie dans l'engagement de service compensatoire doit être d'au moins 12 mois ou l'équivalent de la durée du congé d'études accordé, si cette période est plus longue.

(4) Lorsqu'un employé ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme qui équivaut par rapport au coût de la formation à ce que la période de service complétée équivaut par rapport au total de la période de service compensatoire prévue dans l'engagement. Le solde du billet à ordre sera recouvré à moins qu'il ne soit radié.

(5) Un employé qui ne termine pas le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais doit respecter l'engagement financier et l'engagement de service compensatoire sur une base proportionnelle. Cette exigence peut être annulée si le défaut de terminer le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'est pas imputable à l'employé.

.03 (1) Un employé en congé d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels. Il est interdit de différer les crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de 12 mois ou plus.

(2) Un employé en congé d'études à long terme ou spécial ne peut obtenir une augmentation au mérite, mais il peut la recevoir à compter du premier jour du mois où il retourne au travail.

.04 (1) Pour déterminer le montant d'aide financière que l'Employeur doit verser, le pourcentage obtenu du système de points ci-annexé peut être appliqué à la totalité ou à une partie des articles inclus dans le total de l'aide financière demandée. Le système de points doit servir à calculer la partie du traitement à rembourser lorsque l'employé est en congé d'études à long terme ou spécial.

(2) Lorsqu'un employé en congé d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il n'est pas tenu de rembourser, les sommes allouées en vertu de la présente politique de congé d'études peuvent être réduites en conséquence.

.05 (1) Un congé d'études à court terme peut être accordé pour permettre à un employé de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, lorsque l'employé s'absente du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.

(2) Les frais de déplacement, de repas et de logement ne peuvent pas dépasser l'indemnité maximale prescrite par la Directive sur les déplacements.

.06 (1) Un employé peut obtenir un remboursement des frais de scolarité après avoir terminé avec succès des cours qui ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou qui n'exigent que de brèves absences.

(2) Lorsqu'un employé a droit au remboursement des frais de scolarité, il peut également obtenir :

- a) un congé payé pour passer des examens,
- b) le remboursement des dépenses occasionnées par les examens,
- c) le remboursement des frais de déplacement conformément aux règlements sur les voyages,

.07 (1) On peut accorder un congé d'études à long terme à un employé pour lui permettre de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, lorsque l'employé s'absente du travail pour une période dépassant 30 jours ouvrables.

(2) On peut accorder à un employé une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

- a) les frais de scolarité, si la demande est appuyée d'un reçu,
- b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études, conformément aux règlements sur les voyages,
- c) les manuels,
- d) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposés.

.08 (1) Un employé peut obtenir un congé spécial quand il est choisi par le gouvernement en vue de fréquenter l'École nationale d'administration, l'École nationale d'administration publique, le Collège de la défense nationale ou un établissement semblable.

(2) Sous réserve de la disposition .04, on peut accorder à un employé une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

- a) les frais de scolarité, si la demande est appuyée d'un reçu,
- b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant le congé d'études, conformément aux règlements sur les voyages,
- c) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation.

SYSTÈME DE POINTS

Le tableau suivant doit servir de guide pour déterminer le montant d'aide financière reçu par l'employé. On peut accorder 1, 2 ou 3 points dans chacune des trois colonnes de la demande de congé. Les points accordés dans chaque colonne sont additionnés pour donner le nombre total de points applicables à la demande. On calcule l'aide financière maximale reçue par l'employé en appliquant le pourcentage approprié du tableau au coût total de la formation proposée, par exemple une demande avait reçu 2, dans chacune des colonnes 1, 2 et 3 respectivement, ceci donnerait un total de 6 points. Si le système de pourcentage est utilisé, l'employé aura droit à un maximum de 60 % du traitement et de toutes les autres dépenses auxquelles le ministère ou le Conseil de gestion appliqueront la formule. Un exemplaire de la formule de points remplie doit être annexé à chaque demande de congé d'études.

Lorsqu'une demande présentée vise le perfectionnement de l'employé selon un projet de carrière, les critères du système de points peuvent être interprétés comme se rapportant à l'emploi ou aux fonctions proposés plutôt qu'à l'emploi actuel de l'employé.

Rapport entre les fonctions de l'emploi et la formation proposée	Principal bénéficiaire de la formation proposée	Nécessité de la formation proposée
1. Utile sans avoir un rapport direct	Surtout l'employé	L'employé doit répondre aux normes minimales d'éducation de l'emploi actuel
2. Généralement rattachée aux fonctions de l'employé	L'employé et l'organisation sont bénéficiaires à part égale	L'employé doit se tenir au courant des nouvelles connaissances et techniques
3. Très particulièrement rattachée à la plupart des fonctions de l'employé	L'organisation surtout	Des fonctions ou responsabilités nouvelles ou éventuelles exigent cette formation pour le bon fonctionnement du programme
	Points	% du traitement
	0 - 3	0 %
	4	40 %
	5	50 %
	6	60 %
	7	80 %
	8	90 %
	9	100 %

ANNEXE E

RÉGIME DE CONGÉS PRÉRÉTRAITE
NOMBRE DE JOURS CRÉDITÉS AU TITRE DE L'ALLOCATION DE
RETRAITE
QUI PEUVENT ÊTRE UTILISÉS COMME CONGÉS PRÉRÉTRAITE
AU LIEU DE FAIRE L'OBJET D'UN PAIEMENT AU COMPTANT AU
DÉPART À LA RETRAITE
- AU CHOIX DE L'EMPLOYÉ

	NOMBRE D'ANNÉES AVANT LA RETRAITE				
	5	4	3	2	1
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	14	20	34
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

1. On peut reporter à une année subséquente les jours crédités au titre de l'allocation de retraite qui ne sont pas pris au cours de l'année où ils auraient pu être utilisés.
2. Les jours au titre de l'allocation de retraite inutilisés au départ à la retraite feront l'objet d'un paiement au comptant.
3. Afin de permettre l'établissement d'un horaire de travail systématique, il faut présenter une demande visant à utiliser les jours crédités au titre de l'allocation de retraite au surveillant de l'employé sur préavis correspondant à deux fois le nombre de jours ouvrables visés par la demande. Par exemple, si on veut utiliser 25 jours, il faut présenter la demande au moins 50 jours à l'avance.
4. Une personne doit indemniser la province des congés de retraite qu'elle aura utilisés sans y avoir droit, et le montant de l'indemnité doit se calculer en fonction du taux de traitement de l'employé au moment de la cessation d'emploi.
5. On peut prendre les jours crédités au titre de l'allocation de retraite au cours de l'année civile pendant laquelle s'applique la disposition concernant les jours crédités.

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À L'AVANCEMENT

Les lignes directrices relatives à l'avancement établies par l'employeur sont annexées à la présente à des fins d'information.

Lignes directrices relatives à l'avancement dans l'échelle salariale (à compter de la date anniversaire de l'employé) :

INGÉNIEUR I (GROUPE 1)

- | | |
|--|--|
| • jeune diplômé universitaire en génie | • premier échelon |
| • après un an | • peut avancer de quatre échelons au maximum |
| • après 2 ans | • peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre, ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée |
| • après 3 ans | • peut avancer de quatre échelons au maximum |
| • après 4 ans | • peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée |
| • après 5 ans | • peut avancer de deux échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à ingénieur 2 – groupe 3 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre échelons |

AGRONOME 1 / ÉCONOMISTE FAMILIALE 1 (Groupe 1)

- | | |
|--|--|
| • jeune diplômé universitaire avec majeure en agriculture/économie familiale | • premier échelon |
| • après un an | • peut avancer de quatre échelons au maximum |
| • après 2 ans | • peut avancer de quatre échelons au maximum |
| • après 3 ans | • peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée |
| • après 4 ans | • peut avancer de quatre échelons au maximum |
| • après 5 ans | • peut avancer de deux échelons; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à agronome 2 – groupe 2 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre échelons |

ARPENTEUR-GÉOMÈTRE 1 (Groupe 1)

- posséder un diplôme d'une école d'arpentage reconnue, avoir terminé la formation et posséder de l'expérience comme arpenteur-géomètre stagiaire
- premier échelon
- après un an
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- après 2 ans
- peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée
- après 3 ans
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- après 4 ans
- peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une autre augmentation de quatre échelons peut être accordée
- après 5 ans
- peut avancer de deux échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à arpenteur-géomètre 2 – groupe 3 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre échelons

ARCHITECTE 1 (Groupe 2)

- récent diplômé ayant de l'expérience
- quatrième échelon
- après un an
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- après 2 ans
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- après 3 ans
- peut avancer de quatre échelons dans l'échelle de salaire; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à architecte 2 – groupe 4 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre échelons

ARCHITECTE NAVAL (Groupe 3)

- débutant
- dixième échelon

VÉTÉRINAIRE I (Groupe 2)

- récent diplômé d'une université agréée en médecine vétérinaire
- dixième échelon
- après un an
- peut avancer de quatre échelons au maximum
- après 2 ans
- peut avancer de quatre échelons au maximum; à la discrétion du sous-ministre ou d'une personne désignée, une promotion à vétérinaire 2 – groupe 4 peut être accordée, comportant une augmentation de quatre (4) échelons

VÉTÉRINAIRE II (Groupe 4)

- après trois ans (2 en tant que vétérinaire 1)
- peut avancer de quatre échelons au maximum

ANNEXE A

FORMULE DE MAJORATION DU SALAIRE À LA DATE ANNIVERSAIRE COMMUNE

Les lignes directrices ci-dessous, établies par l'employeur, sont annexées à titre d'information seulement, elles ne font pas partie de la convention collective.

NOTES :

- La formule de majoration est basée sur une augmentation au mérite de deux échelons (2,4 %).
- Le taux de rémunération des employés doit correspondre à un échelon du régime de rémunération (pas de rémunération entre deux échelons).
- Si l'augmentation au mérite annuelle est de 2,4 %, on présume que l'augmentation s'accumule au rythme de 0,2 % par mois.
- Comme les employés doivent recevoir un échelon précis, la formule majore le montant de 0,2 % par mois de manière à faire correspondre le taux de rémunération à un échelon.
- Dans l'exemple de formule, la date anniversaire commune est le 1^{er} avril.

Date anniversaire précédente de l'employé	Nombre de mois depuis la dernière augmentation au mérite	Majoration graduelle de 0,2 % par mois	Augmentation d'échelon réelle au 1 ^{er} avril
Avril	12	2,4	2,4
Mai	11	2,2	2,4
Juin	10	2,0	2,4
Juillet	9	1,8	2,4
Août	8	1,6	1,2
Septembre	7	1,4	1,2
Octobre	6	1,2	1,2
Novembre	5	1,0	1,2
Décembre	4	0,8	0
Janvier	3	0,6	0
Février	2	0,4	0
Mars	1	0,2	0